

Jurisprudence

L'employeur peut exiger du comité d'entreprise qu'il change de local

Cass. soc. 22 octobre 2014 n° 13-16.614 (n° 1862 FS-PB)

Dans un arrêt du 22 octobre 2014 la Cour de cassation précise à quelles conditions l'employeur peut changer le local qu'il met à disposition du comité d'entreprise (CE).

Les faits : le comité d'entreprise et le seul syndicat représentatif dans l'entreprise occupaient un local commun de 130 m². Un deuxième syndicat ayant été reconnu représentatif à la suite d'élections intervenues au sein de l'entreprise, l'employeur avait décidé d'affecter des locaux distincts aux syndicats et au comité d'entreprise. Ce dernier ayant refusé de déménager dans son nouveau local, l'employeur avait saisi le juge des référés puis la cour d'appel.

Pour cour d'appel, l'employeur ne pouvait pas saisir le juge des référés d'une telle demande car, d'une part le nouveau local était beaucoup plus petit et, d'autre part, l'employeur ne justifiait pas que le maintien du comité d'entreprise dans l'ancien local lui aurait causé un préjudice.

La décision de la cour d'appel est censurée par la Cour de cassation. Pour elle, l'employeur peut mettre à disposition du comité d'entreprise un nouveau local aménagé dès lors que ce nouveau local lui permet d'exercer normalement ses fonctions. En conséquence, si l'employeur saisit le juge afin qu'il ordonne au comité d'entreprise de déménager, celui-ci ne peut refuser de faire droit à cette demande que s'il constate que le nouveau local ne remplit pas cette condition.

En l'espèce, l'affaire est renvoyée devant la cour d'appel de Paris à qui il appartiendra de dire si le local proposé par l'employeur permet au comité d'entreprise d'exercer normalement ses fonctions.



A savoir : le comité d'entreprise ne peut pas refuser de changer de local si le nouveau local mis à sa disposition lui permet d'exercer normalement ses fonctions

Pour un salarié ne pas s'entendre avec son supérieur ne constitue pas une faute

Cass. soc. 24 septembre 2014 n° 13-15.629 (n° 1601 F-D), Sté France Telecom c/ D.

Le salarié commet une faute lorsqu'il se dresse contre l'autorité de l'employeur ou de son supérieur hiérarchique (par exemples : Cass. soc. 23 février 2005 n° 02-47.557 ; Cass. soc. 31 janvier 2012 n° 10-25.651).

Un tel comportement doit néanmoins être distingué de la simple mésentente entre salariés qui, par essence, n'est pas fautive, mais peut justifier un licenciement si elle repose sur des faits objectivement imputables au salarié (par exemples : Cass. soc. 12 janvier 2000 n° 97-43.936 ; Cass. soc. 27 novembre 2001 n° 99-45.163).

Dans l'arrêt du 24 septembre 2014, il était reproché à l'intéressé de rejeter l'autorité de son supérieur :

- en le contredisant,
- en refusant d'exécuter une tâche,
- et en se plaignant de lui auprès de leur responsable.

Mais pour la cour d'appel, cette attitude ne relevait ni de la désobéissance, ni d'une volonté d'obstruction systématique. En effet, le salarié avait simplement exprimé son désaccord sur certains points en des termes mesurés. Des propos injurieux avaient été prononcés auprès d'un responsable dont il était proche mais n'avaient pas été rendus public. Quant au refus d'exécuter une tâche demandée, il s'expliquait par un manque de temps du salarié.

La Cour de cassation approuve donc les juges du fond d'avoir considéré que l'attitude réfractaire de l'intéressé n'était pas fautive. En conséquence, le licenciement, prononcé pour motif disciplinaire, était dépourvu de cause réelle et sérieuse.



A savoir : les propos tenus par un salarié, démontrant l'existence d'une mésentente entre celui-ci et son supérieur direct, sans pour autant caractériser une volonté d'obstruction et de désobéissance frontale ou larvée, ne constituent pas une faute

La preuve du licenciement peut résulter d'une attestation du responsable administratif

Cass soc. 29 septembre 2014 n° 12-26.932 (n° 1609 FS-PB), L. c/ Sté Gem'Port

L'article L 1232-6 du Code du travail prévoit que la notification du licenciement doit se faire par lettre recommandée avec avis de réception. Mais la jurisprudence admet depuis longtemps qu'il ne s'agit que d'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de notification du licenciement (Cass. soc. 26 octobre 1979 n° 78-40.870). Il peut être suppléé au recommandé par acte d'huissier (Cass. soc. 8 novembre 1978 n° 77-40.249) ou par remise en main propre contre décharge (Cass. soc. 16 juin 2009 n° 08-40.722). S'agissant d'un fait juridique, le licenciement peut être prouvé par tout moyen, comme l'atteste l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 29 septembre 2014.

Article L 1232-6 du code du travail

Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

Elle ne peut être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.

Les faits : un salarié contestait son licenciement devant le juge prud'homal au motif que rien ne prouvait la bonne réception de sa lettre de licenciement, en l'absence d'envoi par recommandé et de signature attestant de la remise en main propre. Les juges du fond le déboutent de sa demande : le salarié a bien eu connaissance des termes de la lettre puisqu'il est venu dans l'entreprise récupérer les documents relatifs à la rupture de son contrat de travail et, en outre, le responsable administratif déclare avoir remis la lettre.

La Cour de cassation confirme la décision : la preuve de la notification du licenciement peut être apportée par tous moyens. La cour d'appel, appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve, a justifié sa décision de débouter l'intéressé de ses demandes indemnitaires après avoir constaté que le témoignage du responsable administratif établit que la lettre de licenciement a été notifiée au salarié concerné par une remise en main propre et que celui-ci en avait eu connaissance.



A savoir : bien que la loi exige un envoi en recommandé avec avis de réception, la remise de la lettre de licenciement en main propre sans décharge est valable sous réserve de pouvoir prouver cette remise, notamment par le témoignage d'un cadre

Le salarié licencié pour inaptitude physique a droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement

Cass. soc. 8 octobre 2014 n° 13-11.789 (n° 1737 FS-PB), Mutualité sociale agricole du Languedoc c/ C.

Une convention collective peut-elle exclure les salariés licenciés pour cause d'inaptitude consécutive à une maladie ou à un accident non professionnel du bénéfice de l'indemnité de licenciement qu'elle prévoit ?

A cette question, la Cour de cassation répond par la négative dans un arrêt du 8 octobre 2014. Elle fonde sa position sur *le caractère discriminatoire en raison de l'état de santé du salarié d'une telle disposition conventionnelle*. Si cette réponse peut, de prime abord, paraître évidente au regard du principe de non-discrimination, elle constitue pourtant un revirement de la jurisprudence de la Haute Juridiction.

Évolution de la jurisprudence :

- la Cour de cassation a pendant longtemps autorisé l'employeur à prendre acte de la rupture du contrat de travail d'un salarié devenu médicalement inapte au travail. Selon elle, une telle rupture n'était pas constitutive d'un licenciement de sorte que l'employeur n'était pas tenu au versement d'indemnités (Cass. soc. 7 juillet 1980 n° 79-40.090) ;
- la rupture a ensuite été qualifiée de licenciement, l'employeur étant alors dans l'obligation de payer au salarié l'indemnité légale de licenciement ainsi que l'indemnité conventionnelle, sous réserve toutefois, pour cette dernière, que la convention collective n'ait pas exclu de tels salariés de son bénéfice (Cass. soc. 29 novembre 1990 n° 87-43.243) ;
- depuis, la possibilité pour une convention collective d'exclure les salariés licenciés pour inaptitude médicale du bénéfice de l'indemnité de licenciement qu'elle institue était régulièrement rappelée (notamment, Cass. soc. 20 février 2013 n° 11-16.143).



A savoir : la disposition d'un accord collectif excluant les salariés licenciés pour inaptitude physique du bénéfice de l'indemnité conventionnelle de licenciement est nulle en raison de son caractère discriminatoire fondé sur l'état de santé

Textes

Les modalités d'information des salariés en cas de cession de PME

Décret n° 2014-1254 du 28 octobre 2014 relatif à l'information des salariés en cas de cession de leur entreprise

Principe : la loi 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire prévoit l'obligation pour les chefs des entreprises commerciales de moins de 250 salariés d'informer ces derniers de la cession du fonds de commerce ou de la majorité des parts sociales, actions ou valeurs mobilières de leur entreprise.

Complétant la partie réglementaire du code de commerce des nouveaux articles D 141-3 à D 141-5 et D 23-10-1 à D 23-10-3, le décret du 28 octobre 2014 détermine les modalités de cette information et précise notamment le délai dans lequel celle-ci doit intervenir ainsi que les obligations incombant aux salariés intéressés.

1) Un délai d'information apprécié en fonction de la date du transfert

Le moment où l'information doit être donnée diffère selon que l'entreprise compte moins de 50 salariés ou entre 50 et 250 salariés et dispose ou non de représentants du personnel.

Dans celles dotées d'un comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'information des salariés doit avoir lieu au plus tard au moment où l'employeur consulte les représentants du personnel sur le projet de cession. Dans les entreprises de moins de 50 salariés ou dans celles de 50 à 249 salariés non dotées d'institutions représentatives et ayant établi un procès-verbal de carence, les salariés sont informés du projet au moins 2 mois avant la cession.

Le décret précise que ce délai de 2 mois s'apprécie au regard de la date de cession, entendue comme la date à laquelle s'opère le transfert de propriété (articles D 141-3 et D 23-10-1 nouveaux du code de commerce).

2) Les moyens d'information sont multiples

Le décret dispose que l'information du personnel peut être effectuée selon les modalités suivantes (articles D 141-4 et D 23-10-2 nouveaux du code de commerce) :

- au cours d'une **réunion** d'information des salariés à l'issue de laquelle ces derniers signent le registre de présence à cette réunion ;
- par un **affichage**, la date de réception de l'information étant alors celle apposée par le salarié sur un registre, accompagnée de sa signature attestant qu'il a pris connaissance de cet affichage ;
- par **courrier électronique**, à condition que la date de réception puisse être certifiée ;
- par remise en main propre, contre émargement ou récépissé, d'un **document écrit** mentionnant les informations requises ;
- par **lettre recommandée** avec demande d'avis de réception, la date de réception correspondant à celle apposée par La Poste lors de la remise de la lettre à son destinataire ;
- par **acte extrajudiciaire** (acte d'huissier notamment) ;
- par tout **autre moyen** de nature à rendre certaine la date de réception.

3) Les salariés intéressés par la reprise de l'entreprise

La loi prévoit, pour le salarié intéressé par la reprise de l'entreprise, la possibilité de se faire assister par un représentant d'une chambre consulaire (chambre de commerce et d'industrie, chambre des métiers...). Le décret précise que le salarié décidant d'utiliser cette possibilité doit en informer dans les meilleurs délais et par tout moyen l'exploitant ou le chef d'entreprise, selon le cas, et que la personne l'assistant est tenue à une obligation de confidentialité en ce qui concerne les informations qu'elle reçoit (articles D 141-5 et D 23-10-3 nouveaux du code de commerce).

4) Certaines opérations en cours ne donnent pas lieu à information

En principe, l'obligation d'information des salariés s'impose pour les cessions conclues à compter du 1^{er} novembre 2014. Toutefois, le décret prévoit qu'une cession intervenant à l'issue d'une négociation exclusive organisée par voie contractuelle n'est pas soumise à cette exigence d'information préalable si le contrat de négociation exclusive a été conclu avant cette date (article 2 du décret).



savoir : l'information des salariés sur un projet de cession de PME, à laquelle les employeurs sont tenus à compter du 1^{er} novembre 2014, peut notamment être effectuée par voies de réunions, affichage, courrier électronique, lettre recommandée, acte extrajudiciaire...

A

Seuils d'exposition aux facteurs de pénibilité

Décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité

Principe : la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites prévoit, dans son article 7, que l'employeur doit établir une fiche de prévention des expositions pour tout travailleur exposé à la pénibilité au-delà d'un certain seuil. La pénibilité pourra devenir un facteur de réduction du temps de travail (en fin de carrière) ou de départ anticipé à la retraite.

C'est en sens que le décret du 9 octobre 2014 précise quels sont les facteurs de risques professionnels à prendre en compte au titre de la pénibilité, ainsi que les obligations des employeurs en ce sens. A partir du 1^{er} janvier 2015, l'employeur devra consigner dans une fiche les conditions de pénibilité auxquelles sont exposés certains travailleurs. Il s'agit des facteurs de risques professionnels liés :

- à des contraintes physiques marquées ;
- à un environnement physique agressif ;
- à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé.

La fiche devra mentionner :

- les conditions de pénibilité résultant de ces facteurs auxquelles le travailleur est exposé ;
- la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ;
- les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire l'exposition à ces facteurs.

L'exposition de **chaque travailleur** est évaluée par l'employeur au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciées en moyenne sur l'année. L'évaluation pourra prendre en compte les situations types d'expositions mentionnées dans un accord de branche étendu.

La fiche devra être transmise au travailleur concerné au terme de chaque année civile, et au plus tard, le 31 janvier de l'année suivante. S'agissant des travailleurs dont le contrat s'achève au cours de l'année, l'employeur doit alors établir la fiche et la transmettre au travailleur au plus tard le dernier jour du mois suivant la date de fin de contrat.

En tout état de cause, cette fiche est tenue à la disposition du salarié à tout moment. Les informations contenues dans ce document sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi. En cas de décès du travailleur, ses ayants droit peuvent obtenir cette copie.

Bruit, températures extrêmes et métiers à fortes contraintes physiques ne seront concernés par le Compte de pénibilité (C3P) qu'à partir de 2016.



Créateur de progrès **social**



A savoir : pour tout travailleur exposé à la pénibilité au-delà d'un certain seuil l'employeur établit une fiche de prévention des expositions. Le décret fixe la liste des facteurs de risques professionnels à prendre en compte au titre de la pénibilité et les seuils associés à chacun d'eux

Compte personnel de formation 2014

Décret n° 2014-1119 du 2 octobre 2014 relatif aux listes de formations éligibles au titre du compte personnel de formation

Décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014 relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation du compte personnel de formation

1) Décret n° 2014-1119 du 2 octobre 2014

La loi du 5 mars 2004 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale prévoit que, outre les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE, les formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) doivent figurer sur des listes élaborées par les partenaires sociaux.

Le décret vise à préciser les modalités de constitution et de contrôle de ces listes de formations. La responsabilité du contrôle de légalité et de conformité de ces listes incombe à l'État. Des demandes d'expertise pourront être sollicitées auprès du président de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

De plus, le décret précise les modalités de transmission de ces listes à la Caisse des dépôts et consignations ainsi que les modalités de publicité de ces listes, à travers un service dématérialisé confié à la Caisse des dépôts et consignations et le site internet de la CNCP.

Le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication soit le 5 octobre.

2) Décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014

Pris pour l'application de l'article 5 de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, et des articles 1^{er} à 5 de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, le décret du 2 octobre 2014 précise :

- les modalités d'alimentation du compte personnel de formation,
- les modalités de mobilisation du compte par le salarié, en distinguant le régime applicable aux salariés en fonction notamment de la durée du travail
- les délais de réponse de l'employeur, lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail,
- les conditions et les modalités de prise en charge des frais de formation,
- la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Concernant la prise en charge des frais de formation au titre du compte personnel de formation (article R. 6323-5)

- Les **frais pédagogiques et les frais annexes**, composés des frais de transport, de repas, et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge :
 - par l'organisme collecteur paritaire agréé,

- ou par l'employeur lorsque celui-ci a conclu un accord d'entreprise.
- Les **frais de garde d'enfant ou de parent à charge** occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF en tout ou partie hors temps de travail peuvent être pris en charge :
 - par l'organisme paritaire collecteur agréé,
 - ou par l'employeur lorsque celui-ci a conclu un accord d'entreprise.
- Le **coût réel de la formation** est prise en charge :
 - par l'organisme paritaire collecteur agréé. Toutefois, cette prise en charge peut faire l'objet d'un plafond déterminé par le conseil d'administration de l'organisme. L'organisme paritaire collecteur agréé s'assure de la capacité du prestataire de formation qu'il finance dans ce cadre à dispenser une formation de qualité,
 - ou par l'employeur qui a conclu un accord d'entreprise. Toutefois, cette prise en charge peut faire l'objet d'un plafond déterminé par cet accord.
- La **rémunération des salariés** en formation pendant le temps de travail au titre du CPF est prise en charge :
 - par un organisme paritaire collecteur agréé, dans la limite, pour chaque salarié concerné, de 50 % du montant total pris en charge par cet organisme pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte (subordonnée à l'existence d'un accord exprès du conseil d'administration de cet organisme),
 - ou par un employeur dans la limite de 50 % des fonds affectés par l'entreprise au financement des heures inscrites sur le compte personnel de formation (subordonnée à la mention expresse de cette possibilité dans l'accord d'entreprise).

Le décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

Pour mémoire, le tableau suivant liste les textes réglementaires pris en application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

COPAREF : missions et fonctionnement	Décret n° 2014-1311 du 31 octobre 2014 relatif au Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
Modalités de financement de la formation professionnelle continue et de fonctionnement des organismes paritaires agréés	Décret n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 relatif aux organismes paritaires agréés mentionnés aux articles L 6332-1, L 6333-1 et L 6333-2 du Code du travail
Abondement du CPF par le compte pénibilité	Décret n° 2014-1156 du 9 octobre 2014 relatif à l'acquisition et à l'utilisation des points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité
Utilisation du CPF	Décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014 relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation du compte personnel de formation
Modalités de contrôle et de diffusion des listes de formation	Décret n° 2014-1119 du 2 octobre 2014 relatif aux listes de formations éligibles au titre du compte personnel de formation
CREFOP : missions et fonctionnement	Décret n° 2014-1055 du 16 septembre 2014 relatif aux missions, à la composition et au fonctionnement du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

Mise en cohérence du code du travail avec les nouvelles dispositions de la loi sur la formation professionnelle et l'apprentissage	Décret n° 2014-1045 du 12 septembre 2014 relatif à l'information et à la consultation du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle
Modifications d'articles du code du travail	Décret n° 2014-1031 du 10 septembre 2014 modifiant diverses dispositions relatives à l'apprentissage en application de la loi n° 2014-588 du 5 mars 2014
Modalités d'habilitation des organismes de niveau national et régional à collecter les versements des entreprises	Décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser
Financement des formations initiales technologiques et professionnelles par la taxe d'apprentissage	Décret n° 2014-985 du 28 août 2014 relatif aux modalités d'affectation des fonds de la taxe d'apprentissage
Organisation de la formation et du tutorat	Décret n° 2014-969 du 22 août 2014 relatif à la durée minimale des périodes de professionnalisation et à l'obligation de tutorat d'un salarié en contrat de professionnalisation
Modalités de versement aux OPCA	Décret n° 2014-968 du 22 août 2014 relatif aux contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue
FPSP : missions et modalités de péréquation	Décret n° 2014-967 du 22 août 2014 relatif au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
COPANEF : missions et fonctionnement	Décret n° 2014-966 du 22 août 2014 relatif au Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
CNEFOP : missions et fonctionnement	Décret n° 2014-965 du 22 août 2014 relatif aux missions, à la composition et au fonctionnement du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
Conditions de mise en œuvre des actions de formation à distance	Décret n° 2014-935 du 20 août 2014 relatif aux formations ouvertes ou à distance
Conseil en évolution professionnelle : définition et modalités de l'offre de service du réseau de prestataires	Arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L 6111-6 du code du travail

50 nouvelles mesures pour simplifier la vie des entreprises et faciliter l'embauche de nouveaux salariés

En janvier 2014, un Conseil de simplification pour les entreprises a été créé, associant administrations et chefs d'entreprise au sein d'ateliers participatifs « structurés autour des moments clefs d'un entrepreneur, entreprises et administrations ». Suivant les exemples de l'Allemagne, du Royaume-Uni et des Pays-Bas, le conseil de simplification a proposé de nouvelles mesures sur trois thématiques :

- la construction,
- l'embauche,
- la complexité administrative.

50 mesures ont été présentées à l'Élysée le 30 octobre 2014. D'ici à la fin 2015, au titre des mesures nouvelles et « afin de faciliter l'embauche et la formation », ont été annoncées :

- la simplification des obligations en matière de médecine du travail et plus précisément de celles liées à la **visite médicale**. Ainsi, la visite médicale d'embauche (qui n'est réalisée que dans 15 % des cas) sera « réservée à un certain nombre de métiers qui sont difficiles et peuvent être dangereux ». Les modalités de déroulement des visites suivantes seront également révisées pour « mieux les adapter aux besoins de prévention des salariés » ;
- la révision de la notion d'**aptitude professionnelle** et plus particulièrement des avis d'aptitude « avec réserves » délivrés par le médecin du travail. L'objectif affiché est de « sécuriser l'employeur dans sa recherche d'une solution adaptée » et de permettre au salarié d'envisager une reconversion professionnelle. Compte tenu de la nécessité d'inscrire dans la loi ces modifications, le Conseil de la simplification a annoncé qu'elles devraient être effectives au cours de la deuxième partie de l'année 2015 ;
- la simplification des **conditions d'emploi des apprentis**, après concertation avec les partenaires sociaux. Estimant que la procédure actuelle d'autorisation préalable requise pour l'accès des mineurs à l'utilisation de machines dites « dangereuses » est « lourde et complexe », le Conseil de la simplification propose de la remplacer par un système de déclaration préalable, assorti d'un « contrôle a posteriori renforcé ». Pour les travaux en hauteur, il s'agirait, pour les partenaires sociaux, de proposer des mesures de simplification des mesures de sécurité requises, tout en assurant la sécurité des apprentis ;
- la réforme de la **justice prud'homale** pour réduire les délais de procédure et rendre la conciliation plus efficace. Cette réforme devrait figurer dans le projet de loi pour l'activité, qui devrait être présenté mi-décembre en Conseil des ministres ;
- au premier semestre 2015, un **fonds de mutualisation** destiné à prendre en charge les indemnités de licenciement dues en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle sera mis en place. Celles-ci sont très coûteuses, surtout pour les PME. Cette mesure était déjà prévue dans l'ANI du 11 janvier 2008 ;
- en 2015, les employeurs devront pouvoir déposer une **offre d'emploi** rapidement « en un clic », sans contrainte de recherche dans les référentiels métiers et compétences. Des conseillers seront prioritairement dédiés aux entreprises, spécialement les petites.