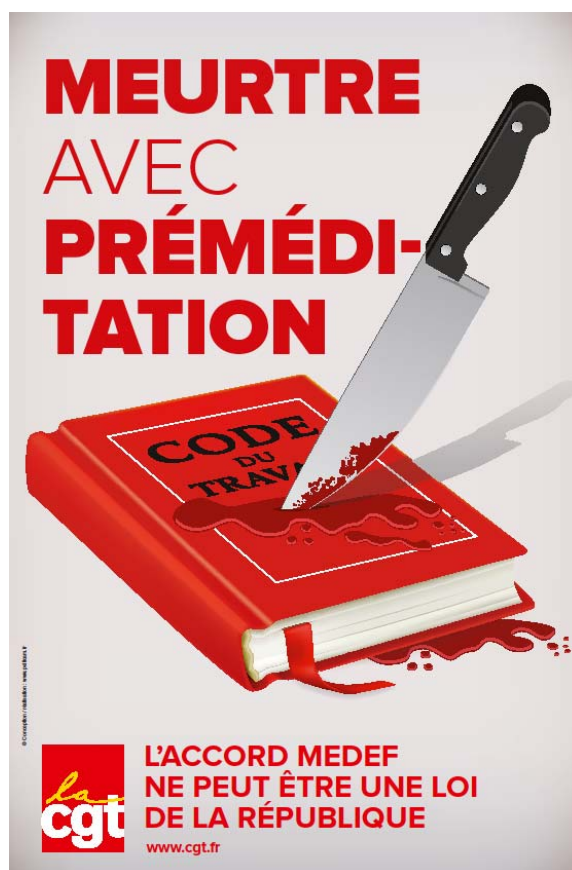


échanges

Supplément au n° 314 - Juin 2013

La loi sur la sécurisation de l'emploi



**Ce n'est pas le capital qui coûte cher c'est la
rémunération du capital !**

Ce n'est pas au MEDEF de faire la loi !

C'est au gouvernement de changer de cap !

SOMMAIRE

Page 3	Edito
Page 4	Revendications CGT
Page 5	Fiche n°1 : Formation professionnelle
Page 7	Fiche n°2 : Développement de la GPEC
Page 9	Fiche n°3 : La mobilité interne et externe (article 6 section 5)
Page 11	Fiche n°4 : Le temps partiel
Page 13	Fiche 4bis : Le complément d'heure
Page 15	Fiche 4ter : Les contrats précaires
Page 17	Fiche n°5 : IRP fragilisées
Page 19	Fiche n°6 : Les accords de maintien dans l'emploi
Page 21	Fiche n°7 : Les licenciements économiques
Page 23	Fiche n°8 : Le contentieux judiciaire
Page 25	Fiche n°9 : Prescription : encore moins de temps pour agir !

Echanges

Commerce-distribution-Services

N° CP 0615 S 05629

Directeur de la publication

Stéphane FUSTEC

Edité par nos soins

E-mail :

fd.commerce.services@cgt.fr

www.commerce.cgt.fr

Depuis l'élection de François Hollande, et malgré les promesses du candidat socialiste à la présidence, le changement se fait attendre. À tel point que les différences entre les politiques mises successivement en œuvre sont quasi invisibles. N'en doutons plus alors, la politique libérale de Sarkozy, balayée par le peuple en 2012, a fait place à une nouvelle politique... tout aussi libérale !

Même les patrons n'en espéraient pas tant. D'ailleurs, les principaux dirigeants du Medef ne se lassent pas d'encenser ce nouvel accord interprofessionnel signé par la CFDT, la CFTC, la CGC et que l'UNSA soutient sans réserve.

Cinq ans jour pour jour après l'accord du 11 janvier 2008 qui crée, entre autre, la rupture conventionnelle et double les périodes d'essai, les mêmes syndicats, à une exception près, signent un texte pensé et rédigé par le patronat.

La CGT, quant à elle, est vent debout contre cette attaque en règle des garanties individuelles et collectives. Le 5 mars et le 9 avril 2013 des manifestations sont organisées en France et réunissent des dizaines de milliers de salariés.

Partout, les députés, les sénateurs ont été interpellés et alertés sur les effets les plus néfastes du projet de loi. Cependant, les débats devant le Parlement ont malheureusement que peu changé la rédaction du texte. La majorité des parlementaires avait d'ailleurs annoncé qu'ils voteraient la loi.

Donc, en contrepartie de quelques mesurette, qui ne sont d'ailleurs pas acquises, puisque renvoyées à d'autres négociations (droits rechargeables ou complémentaire santé), une série de dispositions vient immédiatement impacter les protections des salariés garanties par le code du travail, devenu la bête noire des patrons.

Imaginez donc : dorénavant un employeur pourra réduire le temps de travail d'un salarié, baisser sa rémunération sans que celui-ci ne puisse piper mot !

Imaginez encore, la mobilité interne, qui permettra de muter le travailleur dans les différents établissements de l'entreprise sans que la question de son acceptation puisse être soulevée. En effet, ce préalable nécessaire jusqu'alors est dorénavant devenu sans objet.

Imaginez toujours, les délais de prescription pour agir en justice ramenés de 30 à 5 ans en 2008, et de 5 à 2 ans en 2013 voire 1 an dans certains cas !

Enfin, imaginez un plan de sauvegarde de l'emploi négocié par les « partenaires sociaux » et dont les délais sont fortement encadrés, entravant de fait l'intervention des salariés.

Et on n'arrête pas d'imaginer... alors imaginez le contrat de génération, la forfaitisation de l'indemnisation du licenciement abusif et j'en passe et des meilleurs !

Non, vous n'avez pas rêvé, jamais un texte n'a été aussi loin dans la flexibilité des travailleurs, c'est Laurence Parisot qui le dit.

Nous, on la croit sur parole.

ILS ET ELLES ONT DIT

Laurence Parisot, présidente du Medef / « Un accord potentiellement historique s'il est repris tel quel dans la loi. »

Patrick Bernasconi, négociateur du Medef, Le Monde / « La France figurera désormais parmi les meilleures références pour ce qui est de la flexisécurité . »

Wall Street Journal / « Les employeurs français gagnent une nouvelle flexibilité du travail . »

Syndicat de la magistrature / Le texte, « en facilitant les licenciements et en réduisant considérablement le contrôle du juge sur l'exécution et la rupture du contrat de travail, constitue une grave régression pour les droits des salariés et une nouvelle source de précarité . »

Syndicat des avocats de France (Saf) / « Le Medef revendique l'immunité judiciaire pour les entreprises ! »

(Source 4 pages confédéral)

- ⇒ Un droit de veto suspensif des représentants du personnel sur les plans de licenciement et les plans de restructuration, permettant la recherche et la construction de propositions alternatives aux licenciements,
- ⇒ Une loi contre les licenciements boursiers et pour la reprise des sites rentables, en cas de menace de fermeture,
- ⇒ La généralisation de la présence des représentants des salariés dans les conseils d'administration et de surveillance avec voix délibérative,
- ⇒ Une gestion prévisionnelle des emplois qui ne soit pas une gestion prévisionnelle des suppressions d'emplois,
- ⇒ L'encadrement des ruptures conventionnelles et la lutte contre le passage forcé à l'auto-entrepreneuriat,
- ⇒ Des instances représentatives inter entreprises du personnel pour gagner une plus grande responsabilité des donneurs d'ordre vis-à-vis de leurs sous-traitants,
- ⇒ Des CHSCT centraux à l'instar des CCE, avec respect des droits et moyens pour les CHSCT locaux,
- ⇒ L'extension du contrat de sécurisation professionnelle à tous les salariés des entreprises de moins de 50 salariés et l'amélioration du congé de reclassement dans les entreprises de plus de 50,
- ⇒ La construction d'un droit du travail à temps plein, sur un bassin d'emplois, pour les salariés pouvant cumuler plusieurs temps partiels,
- ⇒ Des droits attachés à la personne, transférables d'une entreprise à une autre pour tous les salariés (ancienneté, qualification, formation, prévoyance...) à négocier au niveau des branches,
- ⇒ Une taxation de tous les CDD et des contrats d'interim, à hauteur de ce qu'ils coûtent à l'assurance chômage,
- ⇒ Un compte individuel de formation opposable à l'employeur et un renforcement des droits à la formation professionnelle qualifiante pour chaque salarié, quel que soit son parcours.

La suppression du ministère de la Formation Professionnelle représentait déjà un mauvais signal. La formation professionnelle doit répondre prioritairement aux besoins des personnes, celles en emploi et celles qui en sont exclues, des hommes et des femmes qui sont la principale richesse de notre pays.

Des acteurs essentiels du progrès économique qui, par leurs qualifications, peuvent faire face aux défis d'une économie de plus en plus ouverte.

Reportons-nous à l'article 2 qui prévoit la création d'un compte personnel de formation et de conseil en évaluation personnelle.

L'article L.6111-1 du code du travail est ainsi modifié :

1° (nouveau) : Après la deuxième phrase du premier alinéa est insérée une phrase ainsi rédigée : « *elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés.* »

2° Sont ajoutés quatre alinéas ainsi rédigés :

« Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose, indépendamment de son statut, dès son entrée sur le marché du travail, d'un compte personnel de formation. Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi. Il est intégralement transférable en cas de changement ou de perte d'emploi et ne peut en aucun cas être débité sans l'accord exprès de son titulaire. Le service public de l'orientation mentionné à l'article L.6111-3 est organisé pour permettre l'information, le conseil et l'accompagnement des personnes qui envisagent de mobiliser leur compte personnel de formation. Le compte est alimenté :

Soit chaque année dans les conditions prévues pour le droit individuel à la formation aux articles L.6323-1 à L.6323-5 ;

Soit par des abondements complémentaires notamment par l'État ou la région, en vue de favoriser l'accès à l'une des qualifications mentionnées à l'article L.6314-1, en particulier pour les personnes qui ont quitté le système scolaire de manière précoce ou qui, à l'issue de leur formation initiale, n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue. »

« Peuvent être mobilisés en complément du compte, les autres dispositifs de formation auxquels le salarié ou le demandeur d'emploi peut prétendre. »

1bis (nouveau) - L'article L.6112-3 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« La stratégie nationale définie à l'article L.6111-1 comporte un volet consacré à l'accès et au développement de la formation professionnelle des personnes en situation de handicap. Sur ce volet, elle fait l'objet d'une coordination avec le Conseil national consultatif des personnes handicapées défini à l'article L.146-1 du code de l'action sociale des familles. Le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés mentionné à l'article L.5214-1 du présent code et le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans les fonctions publiques mentionné à l'article L.323-8-6-1 de l'ancien code du travail sont également consultés sur ce volet. »

II Le chapitre IV du livre 1^{er} et du livre III de la sixième partie du même code est complété par un article L.6314-3 ainsi rédigé :

« Article L.6314-3 : tout salarié bénéficie d'un conseil en évolution professionnelle visant prioritairement un objectif de qualification. Cet accompagnement, mis en œuvre au niveau local dans le cadre du service public de l'orientation prévu à l'article L.6111-3, lui permet :

- *D'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire,*
- *De mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour progresser professionnellement,*
- *D'identifier les emplois correspondant à ses compétences acquises,*
- *D'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour progresser professionnellement.*

Chaque salarié est informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement. »

III (nouveau)

Une concertation est engagée avant le 1^{er} juillet 2013 entre l'État, les régions et les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel sur la mise en œuvre du compte personnel de formation.

IV (nouveau)

Avant le 1^{er} janvier 2014, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel procèdent aux adaptations nécessaires des dispositions conventionnelles interprofessionnelles en vigueur et le Gouvernement présente un rapport au Parlement sur les modalités de fonctionnement du compte personnel de formation et sur les modalités de sa substitution au droit individuel à la formation mentionné aux articles L.6323-1 à L.6325-5 du code du travail et du transfert intégral au sein du compte personnel de formation des heures acquises au titre du droit individuel à la formation.

Nous ne pouvons que constater que le contenu du compte personnel est renvoyé à de futures négociations, qu'il n'est pas financé et qu'il se substitue au DIF (Droit Individuel à la Formation).

Quant au conseil en évaluation professionnelle, nous pensons qu'il s'agit d'un leurre !

La négociation triennale sur la GPEC prendra appui sur la base de données unique et étendue à la mise en perspective des parcours professionnels. Elle inclura les grandes orientations du plan de formation, les perspectives d'utilisation des différentes formes de contrat de travail, les contrats de génération et la mobilité interne.

La consultation annuelle du CE sur la formation sera l'occasion d'assurer de la cohérence entre formation et GPEC.

De bonnes intentions réaffirmées et précisées. Pas de mesures interdisant à certains responsables d'entreprise de se servir de la GPEC pour avaliser des réductions d'emplois programmées, sans réelle menace d'ordre économique.

La future loi vise à développer la GPEC dans les entreprises soumises à l'obligation de négocier tous les trois ans en la matière (principalement les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés).

Pour cela, le texte renforce l'articulation de la négociation sur la GPEC avec d'autres mesures. Ainsi, cette négociation devra être engagée sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences notamment sur l'activité, l'emploi et l'évolution des métiers telles qu'elles sont présentées au CE chaque année.

En outre, le champ des thèmes devant être abordé est étendu :

- Dans les entreprises et groupes concernés, à la négociation sur les modalités de mobilité interne (cf. ci-dessus),
- Aux grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise, et aux objectifs de plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité et les compétences et qualifications à acquérir pour les trois ans de validité de l'accord,
- Aux perspectives de recours aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux usages et aux moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires au profit des CDI,
- Aux conditions d'information des entreprises sous-traitantes qui sont informées sur les orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.

Outre ces thèmes obligatoires, la négociation de la GPEC pourra porter sur les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de GPEC, ainsi que sur les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de GPEC mises en œuvre dans les territoires où elle est implantée.

Les voyages forment la jeunesse, c'est bien connu ! C'est certainement en pensant à ce vieil adage que les rédacteurs de l'ANI, puis les parlementaires, ont imaginé deux nouveaux dispositifs assurant une plus grande mobilité du salarié : une mobilité contractuelle (mobilité externe) et une mobilité subie (mobilité interne).

1 / Période de mobilité volontaire sécurisée (mobilité externe)

Objectif

Permettre au salarié avec l'accord de l'employeur de s'absenter temporairement de l'entreprise pour exercer une activité professionnelle ailleurs.

L'employeur communique semestriellement au comité d'entreprise la liste des demandes de période de mobilité volontaire sécurisée avec l'indication de la suite qui leur a été donnée.

Si l'employeur oppose 2 refus successifs à la demande de mobilité, l'accès au congé individuel sera de droit pour le salarié.

Conditions

- ⇒ Dans les entreprises ou groupe d'entreprise de 300 salariés ou plus,
- ⇒ Salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté.

Modalités

- ⇒ Avenant au contrat de travail qui précise l'objet, la durée et la date de prise d'effet de la période, le terme de la période,
- ⇒ Le contrat de travail est suspendu.

Fin de la période de mobilité

- ⇒ Avant le terme prévu d'un commun accord des parties,
- ⇒ Au terme de la période :
 - ◇ Soit retour dans l'entreprise à l'emploi antérieur ou un emploi similaire assorti d'une qualification et rémunération équivalentes,
 - ◇ Si le salarié ne souhaite pas revenir dans son entreprise, la rupture du contrat au terme de la période de mobilité constitue une démission, sous réserve d'un préavis prévu par avenant au contrat de travail.

2 / Mobilité interne

L'organisation de la mobilité professionnelle ou géographique interne reste une faculté pour l'employeur. Autrement dit, la loi n'impose pas de négociation obligatoire sur ce thème. Elle s'inscrit dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes de l'entreprise et ce, sans « projet de réduction d'effectifs ».

Mise en œuvre

⇒ Nécessité d'un accord d'entreprise

- ◇ Dans les entreprises ou les groupes d'au moins 300 salariés (ainsi que dans les entreprises et groupes de dimension communautaire comportant au moins une entreprise ou un établissement de 150 salariés en France), les modalités de cette mobilité interne à l'entreprise s'inscriront dans le cadre de la négociation obligatoire de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

En dépit de ce caractère obligatoire de la négociation de la GPEC, le volet mobilité de cet accord, lui, sera facultatif.

Contenu de l'accord

⇒ L'accord délimite le périmètre de la mobilité, il doit prévoir des mesures d'accompagnement à la mobilité des salariés notamment en termes de formation et d'aides à la mobilité géographique, des dispositions visant à concilier la vie familiale et la vie professionnelle et des mesures de reclassement en cas de refus du salarié et les mesures d'accompagnement à la mobilité, en particulier les actions de formation ainsi que les aides à la mobilité géographique qui comprennent notamment la participation de l'employeur à la compensation d'une éventuelle perte de pouvoir d'achat et aux frais de transport.

⇒ Les stipulations de l'accord collectif conclu ne pourront avoir pour effet d'entraîner une diminution du niveau de la rémunération ou de la classification personnelle du salarié et doivent garantir le maintien ou l'amélioration de sa qualification professionnelle.

Lorsqu'un salarié (ou plusieurs) refusera la mobilité interne, leur licenciement sera prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et ouvrira droit aux mesures d'accompagnement et reclassement prévues obligatoirement par l'accord.

Il est loin le temps où la législation protégeait les salariés qui optaient pour une durée partielle de leur temps de travail. Aujourd'hui, pour la plupart des salariés qui connaissent ce régime, il s'agit d'une contrainte qui leur est imposée par l'employeur. Les quelques gardes fous que contenait le Code du travail viennent d'exploser et les dérogations conventionnelles en la matière se sont encore étendues.

Ainsi, la loi indique que dans les branches qui occupent au moins un tiers des salariés dans le cadre d'un emploi à temps partiel, une négociation s'ouvre et porte notamment sur :

- ⇒ la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle,
- ⇒ Le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité,
- ⇒ Le délai de prévenance préalable à la modification des horaires,
- ⇒ La rémunération des heures complémentaires.

Dans ce cas, la durée minimale de travail est fixée à 24 heures hebdomadaires (équivalent mensuel ou annuel):

Cependant, conformément à ce qui se fait depuis 2004, une convention ou un accord de branche étendu pourra toujours abaisser ce seuil à condition « *qu' il comporte des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité professionnelle correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article.* »

Ces négociations peuvent permettre d'intégrer les dérogations et autorisations prévues (nombre et durée des périodes d'interruption, délai de prévenance, regroupement des horaires de travail).

Des dérogations sont prévues pour :

- ⇒ Les étudiants âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études,
- ⇒ Les salariés des particuliers employeurs,
- ⇒ À la demande écrite et motivée du salarié, pour lui permettre de cumuler plusieurs emplois afin d'atteindre un minimum de 24 heures ou un temps plein, ou pour faire face à des contraintes personnelles et à condition d'organiser le travail de façon à regrouper les horaires sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

La rémunération des heures complémentaires

- ⇒ Majoration d'au moins 10% dès la première heure complémentaire jusqu'à ce que leur nombre atteigne 10% de la durée contractuelle (date d'effet 1^{er} janvier 2014),
- ⇒ Au-delà de 10% et dans la limite du 1/3, la majoration sera, comme actuellement, de 25%.

Toutefois, la loi prévoit qu'un accord de branche peut définir un taux différent sans être inférieur à 10%.

Les négociations doivent commencer :

- ⇒ Dans les 3 mois qui suivent la promulgation de la loi,
- ⇒ Ou dans les 3 mois à compter de la date à partir de laquelle, dans les organisations liées par une convention de branche, ou à défaut, par des accords professionnels, au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.

Principe

Possibilité par un avenant au contrat de travail de convenir d'un « complément d'heures ».

Conditions

Un accord de branche étendu fixe :

- ⇒ le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné,
- ⇒ La majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant,
- ⇒ Les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures.

Les limites à l'accomplissement des heures complémentaires sont ainsi marginalisées au profit d'une plus grande souplesse pour l'employeur. Corvéables à merci, les salariés à temps partiel l'étaient déjà, ils le seront encore un peu plus !



La taxation des contrats en cours

Les contrats à durée déterminée verront la cotisation employeur augmentée. Actuellement de 4% la cotisation patronale d'assurance chômage sera d'un montant variable (entre 4,5% et 7%) selon la durée et le motif du CDD.

Il s'agit, avec cette mesure, de lutter contre les emplois précaires. L'idée est louable. Cependant, cette cotisation ne va pas toucher tous les contrats :

- ⇒ les contrats de plus de 3 mois, les contrats saisonniers, les contrats conclus pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, le remplacement du chef d'entreprise ou les contrats à durée déterminée qui se poursuivent pour une durée indéterminée ne sont pas touchés par cette mesure,
- ⇒ Les contrats intérimaires sont également exclus de cette augmentation.

On voit toutes les limites de cette mesure dans la lutte contre la précarité affichée dans cet accord.

A titre expérimental : le contrat intermittent

À titre expérimental, les entreprises de moins de 50 salariés dans trois secteurs qui seront fixés par arrêté (selon l'exposé des motifs : les chocolatiers, le commerce d'articles de sports et la formation) pourront jusqu'au 31 décembre 2014 recourir directement aux contrats de travail intermittents, même sans conclusion préalable d'un accord de branche ou d'entreprise, mais après information des DP.

L'objet de ces contrats est de pourvoir des emplois permanents qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées ou non travaillées. Le contrat de travail intermittent devra indiquer que la rémunération versée mensuellement ne dépend pas des horaires effectués mais est lissée sur l'année.

De laquelle des deux opinions suivantes vous sentez-vous le plus proche, ou le moins éloigné, à propos du CDI ?

- **Il faudrait supprimer le CDI sous sa forme actuelle** pour permettre à des personnes avec des emplois précaires (interims, CDD) d'avoir plus de droits et pour inciter les entreprises à avoir moins peur d'embaucher des personnes sans emploi
- **Il ne faut pas supprimer le CDI sous sa forme actuelle** car cela ne ferait que mettre dans la même précarité les salariés en CDI, en CDD ou en intérim, sans apporter aucun bénéfice aux salariés précaires ou aux chômeurs.



Source : Baromètre de l'économie BVA - BFM - Challenge - Avanquest

La loi dite de sécurisation de l'emploi contient un certain nombre de dispositions relatives à l'information-consultation des représentants du personnel. Celles-ci sont présentées comme de nature à renforcer l'information des salariés sur les perspectives et les choix stratégiques de l'entreprise pour renforcer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Mais si l'accès à l'information est en apparence amélioré, le patronat obtient en contrepartie l'enfermement des expertises du CE et du CHSCT dans des délais restreints.

Les avis et les expertises du comité d'entreprise enserrés dans des délais préfix

Avis du CE

La nouvelle rédaction de l'article L.2323-3 du Code du travail indique que les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise sont rendus doivent l'être dans le respect de l'article L.2323-4, c'est à dire que le comité d'entreprise doit toujours disposer d'informations précises et écrites transmises par l'employeur, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations. Mais c'est pour affirmer aussitôt après que les avis et les vœux du comité d'entreprise (CE) devront être rendus désormais dans des délais insusceptibles en principe de dépassement.

Désormais, c'est un accord entre l'employeur et la majorité du comité des membres élus titulaires du CE qui fixera ces délais. À défaut d'accord, ces délais seront ceux fixés par un décret à paraître. À l'expiration de ces délais, le comité d'entreprise sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

L'article L.2323-4 a été complété pour préciser que, si les membres élus du comité estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, ils pourront saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés, en vue qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge devra statuer dans un délai de huit jours.

Cette saisine n'aura pas pour effet de prolonger automatiquement le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Ce n'est qu'en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité que le juge peut décider la prolongation du délai. Les membres du comité devront donc indiquer au juge que les éléments communiqués par l'employeur ne permettent pas au comité d'exercer utilement sa compétence.

On pourrait se féliciter que le législateur traduise dans la loi la jurisprudence actuelle sur la nécessité d'un délai suffisant. Mais il retient un délai court de 15 jours minimum. Quant au délai de 8 jours accordés au juge, il sera difficilement tenable, compte tenu de l'encombrement des tribunaux. Cela va compliquer encore la tâche des élus qui devront systématiquement démontrer devant le juge qu'ils ne disposent pas d'éléments suffisants et que le délai est déraisonnable. Auparavant, les deux contentieux pouvaient être dissociés.

Expertises

Le nouvel article L.2325-42-1 du Code du travail enserre également désormais la durée de la mission de l'expert-comptable dans un délai qualifié de raisonnable fixé par un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, ou, à défaut d'accord, par décret.

Le rapport de l'expert en technologie est soumis au même régime.

En outre, le même article précise qu'un décret doit déterminer, au sein du délai fixé, le délai dans lequel l'expert peut demander à l'employeur toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission et le délai de réponse de l'employeur à cette demande.

Un CE « light » la première année

À l'heure actuelle, dès lors que le seuil d'effectif de 11 ou 50 salariés a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes, l'employeur est assujéti à l'obligation de mettre en place l'institution (DP et CE), ce qui signifie qu'il doit organiser les élections et négocier un protocole d'accord pré-électoral, l'institution commençant à fonctionner une fois le résultat des élections prononcés.

Avec la loi dite de sécurisation de l'emploi, l'employeur gagne du temps.

Lorsqu'il n'existe pas de CE ou de DP, 45 jours au maximum devaient jusqu'alors séparer la date de l'affichage de l'organisation des élections et la date envisagée pour le vote. Mais le 3^{ème} alinéa de l'article L.2324-3 du Code du travail étend ce délai à 90 jours. Parions que les patrons utiliseront largement ce délai. De plus, l'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement du seuil de 50 salariés pour se conformer complètement aux obligations récurrentes d'information et de consultation du comité d'entreprise.

En pratique, si un CE est élu 90 jours après le franchissement du seuil, l'employeur est dispensé pendant neuf mois des obligations d'information et de consultation périodiques du comité d'entreprise, qu'il s'agisse de consultations sur des thèmes spécifiques, comme la formation professionnelle, ou des consultations à caractère global, sur la situation économique ou sociale de l'entreprise par exemple (rapport AN n°847 du 27 mars 2013, p.398).

Attention :

Ni les obligations d'information et de consultation ponctuelles du comité d'entreprise (par exemple une restructuration), ni l'information initiale du comité ne sont visées par cette dispense temporaire d'obligation.

Base de données unique

La loi prévoit la mise en place d'une base de données unique destinée à remplacer l'ensemble des informations économiques et sociales données de façon récurrente aux représentants du personnel, sous forme de rapports ou autres. Cette base devra être mise en place dans le délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur de la loi (soit en juin 2014) pour les entreprises d'au moins 300 salariés et deux ans pour les autres, et sera mise à jour régulièrement. Elle constituera le support de la consultation des institutions représentatives sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences (voir ci-dessous).

Les informations devront porter sur l'année en cours et les deux années précédentes. Par ailleurs, la base de données devra revêtir un caractère prospectif en intégrant des perspectives sur les trois années suivantes. Elle ne se substitue pas aux informations devant être remise aux élus et aux représentants syndicaux en vue de la consultation sur des événements ponctuels (par exemple introduction de nouvelles technologies ou opération de restructuration). Il n'en demeure pas moins que le danger auquel risque d'être confronté le comité d'entreprise est la déperdition d'informations car la logique est inversée : c'est aux élus d'aller chercher l'information alors qu'auparavant elle devait leur être remise.

À compter d'une date qui sera fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2016, les éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise seront mis à la disposition de ses membres dans la base de données. Cette mise à disposition vaudra communication des rapports et informations au comité d'entreprise à condition que les informations au comité d'entreprise aient été actualisées (nouvel article L.2323-7-3 du Code du travail). Ce dernier point devra être soigneusement vérifié car la mise à disposition devrait constituer le fait générateur des consultations annuelles prévues par la loi et, par conséquent, le point de départ du délai pour que le comité rende son avis dans le cadre de telle ou telle consultation.

Le CHSCT attaqué sur son droit d'expertise

Lorsque l'entreprise compte plusieurs établissements et plusieurs CHSCT, si plusieurs établissements sont concernés par le même projet, chacun d'entre eux ne pourra décider librement d'une expertise sur le projet de l'employeur, mais devra participer à la création d'une instance de coordination ad hoc et faire appel à une expertise unique. Là encore, celle-ci devra être réalisée dans un délai préfix (le même que celui qui serait fixé en cas d'expertise comptable). Elle peut rendre un avis (nouvel article L.4616-1).

En outre, lorsque le CHSCT ou l'instance de coordination sur un projet désignera un expert dans le cadre d'une consultation sur un projet de restructuration et de compression des effectifs, l'expert devra présenter son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai prévu pour la procédure d'information-consultation du CE. Et l'avis du CHSCT ou de l'instance de coordination devra également être rendu dans le même délai. Sinon, il sera réputé avoir été consulté. Le patronat a réussi à faire accepter l'idée que la procédure de consultation du CHSCT soit enserrée dans les délais préfix de consultation du CE.

À savoir
Consultation annuelle les orientations stratégiques

Les informations livrées pas la base de données unique constitueront le support de la préparation par l'employeur d'une nouvelle consultation du CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences (nouvel article L.2323-7-1 du Code du travail). Ces orientations seront définies au préalable par le conseil d'administration. Un avis du CE commentera les orientations proposées en formulant, le cas échéant, une option alternative ; l'employeur devra faire une réponse argumentée à l'avis des élus.

Certainement l'une des mesures les plus controversée de l'accord puisqu'il s'agit tout bonnement de la possibilité pour l'employeur de baisser les salaires et / ou le temps de travail sans que l'accord du salarié soit nécessaire.

En contrepartie, l'employeur s'engagera à maintenir les emplois le temps de la durée de l'accord et ne pas procéder à des licenciements économiques des salariés auxquels l'accord s'applique.

Conditions de mise en œuvre

- ⇒ En cas de difficultés économiques conjoncturelles,
- ⇒ Accord majoritaire,
- ⇒ En cas d'absence de délégués syndicaux :
 - ◇ Par des représentants du personnel expressément mandatés par une organisation syndicale représentative dans la branche, ou à défaut, au niveau national et interprofessionnel,
 - ◇ Par des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative dans la branche ou à défaut, au niveau national ou interprofessionnel. Le salarié mandaté bénéficie de la protection contre les licenciements.

Dans ces deux cas, un référendum est organisé. L'accord est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Durée de l'accord

- ⇒ 2 ans maximum,
- ⇒ Suspension de l'accord par voie judiciaire :
 - ◇ Compétence du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés,
 - ◇ A la demande de l'un des signataires. Notamment lorsqu'en matière de maintien de l'emploi, les mesures ne sont pas appliquées de manière loyale et sérieuse ou que la situation économique de l'entreprise a évolué de manière significative. Le juge fixe alors les délais de suspension et à l'issue, en fonction des éléments fournis, ordonne la poursuite ou résilie l'accord.

Les limites posées par l'accord

- ⇒ Pas de baisse de salaire en-dessous du SMIC horaire ou mensuel majoré de 20%,
- ⇒ Lorsque l'accord est suspendu par le juge et en cas de rupture du contrat de travail, les indemnités légales ou conventionnelles sont calculées sur la base de la rémunération du salarié au moment de la rupture, ou si elle est supérieure, sur la base de la rémunération antérieure à la conclusion de l'accord.

Refus de l'application de l'accord par le salarié

- ⇒ Licenciement économique individuel y compris si plusieurs salariés sont dans cette situation
 - ◇ Dans ce dernier cas, l'employeur est exonéré de ses obligations conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement collectif pour motif économique (Mise en place d'un PSE par exemple...)

La procédure de licenciement collectif pour motif économique est fortement revue. Sont concernées les procédures visant au moins 10 salariés sur 30 jours dans une entreprise d'au moins 50 salariés. Là encore, il s'agit de faciliter et d'accélérer les procédures engagées par les employeurs. **On veut des licenciements plus rapidement et surtout de façon moins visible !**

Jusqu'à présent, le plan de sauvegarde de l'emploi était élaboré par l'employeur. Le comité d'entreprise était consulté et donnait son avis. Les représentants du personnel contestaient, le cas échéant, son contenu ou sa mise en œuvre. Ces procédures visaient à son annulation pure et simple ou pour le moins à son amélioration.

Aujourd'hui, deux types de procédures sont prévus :

- ⇒ Un accord majoritaire sur le PSE,
- ⇒ Le document unilatéral

1 / Conclusion d'un accord majoritaire portant sur le PSE

L'accord détermine :

- ⇒ le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi,
- ⇒ Les modalités de consultation du comité d'entreprise et de mise en œuvre des licenciements.

Conditions

- ⇒ Entreprises de plus de 50 salariés,
- ⇒ Un accord majoritaire qui porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi. Il peut également porter sur :
 - ◇ Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise,
 - ◇ La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements,
 - ◇ Le calendrier des licenciements,
 - ◇ Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées,
 - ◇ Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues aux articles L.1233-4 et L.1233-4-1 du Code du travail.
- ⇒ L'administration est informée dès l'ouverture des négociations.

2 / Le document unilatéral de l'employeur

- ⇒ Élaboré après la dernière réunion du CE si il n'y a pas d'accord majoritaire

Le CE est consulté au moins 2 fois, espacées d'au moins 15 jours, s'il ne donne pas d'avis il est réputé l'avoir fait.

De nouveaux délais maximum et préfixes viennent modifier la procédure de consultation du comité d'entreprise. Dorénavant les délais suivants s'imposent :

Délai de consultation	Effectif de l'entreprise
2 mois	100 salariés au plus
3 mois	250 salariés au plus
4 mois	Plus de 250 salariés

En l'absence d'avis du comité d'entreprise dans ces délais, celui-ci est réputé avoir été consulté !

Les modalités de consultation du Comité d'entreprise

Ces documents (l'accord ou le document unilatéral) sont soumis à l'administration (DIRECCTE) pour validation ou homologation qui dispose de :

- ⇒ 15 jours pour la validation (s'agissant de l'accord),
- ⇒ 21 jours pour l'homologation (s'agissant de la décision unilatérale),
- ⇒ Le silence de l'administration vaut acceptation de validation ou d'homologation.

Contestation de la décision administrative

- ⇒ Devant les juridictions administratives du lieu de l'entreprise ou de l'établissement concerné par le projet de licenciement collectif.

Étendu du contrôle

Le contrôle porte sur la validation, l'homologation, l'accord collectif, le document unilatéral, le contenu du PSE et la régularité de la procédure.

Ce contrôle peut s'opérer dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision de l'administration.

Les délais

- ⇒ Le tribunal administratif statue dans les 3 mois,
- ⇒ À défaut de jugement ou en cas d'appel, la Cour administrative statue dans les 3 mois,
- ⇒ À défaut d'arrêt ou de pourvoi, l'affaire est portée devant le Conseil d'État.

Il sera toujours possible de saisir le référé administratif en suspension de la décision administrative.

En cas d'annulation de la décision administrative d'homologation ou de validation

- ⇒ Réintégration des salariés si accord des parties. À défaut versement d'une indemnité qui ne peut être inférieure à 6 mois de salaire.

En cas de licenciements intervenus en l'absence de toute décision relative à la validation ou l'homologation, ou en cas d'annulation d'une décision ayant procédé à la validation ou l'homologation, le juge octroie au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Les critères de licenciement

Sauf accord de branche ou d'entreprise en disposant autrement, l'employeur pourra privilégier la subjectivité à l'objectivité.

Ainsi, les critères de compétences professionnelles pourront être pris en compte prioritairement plutôt que ceux liés aux charges de famille et à l'ancienneté.

Le bureau de conciliation se trouve doté de pouvoirs nouveaux nous dit le texte.
En cas de contentieux judiciaire portant sur la contestation du licenciement, les parties pourront, lors de l'audience devant le bureau de conciliation, choisir de mettre un terme définitif au litige qui les oppose en contrepartie du versement, par le défendeur au demandeur, d'une indemnité forfaitaire calculée en fonction de l'ancienneté de ce dernier. Cette indemnité a le caractère social et fiscal de dommages et intérêts.

Son montant oscille entre 2 et 14 mois de salaire en fonction de l'ancienneté du salarié :

Ancienneté	Indemnisation en mois de salaire
Entre 0 et 2 ans	2
Entre 2 et 8 ans	4
Entre 8 et 15 ans	8
Entre 15 et 25 ans	10
Au-delà de 25 ans	14

L'ordonnance prise aura l'autorité de la chose jugée.

Cependant, cette indemnité forfaitaire vaut réparation de l'ensemble des préjudices liés à la rupture du contrat de travail. Une telle conciliation met un terme définitif au litige, nonobstant différents droits pour lesquels le salarié devra renoncer pour obtenir cette indemnité.

C'est seulement à défaut de conciliation que l'affaire est portée devant le Bureau de Jugement. Les juges forgeront alors leur conviction au vue des éléments fournis par les parties. Il devront justifier du montant des condamnations qu'ils prononcent en réparation du préjudice subi par le demandeur.

Avec cette disposition, l'accord rompt avec le principe de réparation intégrale des conséquences de la perte d'emploi et dissuade le juge d'exercer son pouvoir d'appréciation sur l'étendue du préjudice réellement subi par le salarié.

Une indemnisation au rabais est donc dorénavant prévue par les textes !

Prescription : encore moins de temps pour agir !

Définition : la prescription est un principe général de droit qui désigne la durée au-delà de laquelle une action en justice, civile ou pénale, n'est plus recevable. En conséquence, la prescription est un mode légal d'acquisition ou d'extinction de droits par le simple fait de leur possession pendant une certaine durée.

Depuis la loi du 17 juin 2008, la prescription a été ramenée à 5 ans pour les demandes indemnitaires. Ainsi, le salarié victime d'un licenciement abusif avait 30 ans pour contester le bien fondé de la rupture de son contrat de travail.

Dorénavant, la loi ramène ces délais à 24 mois pour toute action ayant pour objet une réclamation portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail.

Passé ce délai de deux ans, le salarié aura perdu le droit d'agir devant le Conseil des prud'hommes.

Le salaire se prescrira lui en 36 mois si la demande est formée en cours d'exécution de contrat. Si la demande est formée dans le délai de 24 mois durant la rupture du contrat, la période de 36 mois susvisée s'entend à compter de la rupture du contrat.

Plus simplement dit, le salarié ne pourra réclamer des arriérés de salaire que sur une durée de 3 ans au lieu de 5 ans !

	Avant 2008	Après 2008	En 2013
Salaire	5 ans	5 ans	3 ans
Action en justice	30 ans	5 ans	2 ans