



FICHES TECHNIQUES RELATIVES A LA LOI DITE DE SECURISATION DE L'EMPLOI

Cher(e)s camarades,

Vous trouverez dans ce document les premières fiches techniques sur les nouveaux dispositifs et la réglementation modifiée suite à l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013 dite loi de sécurisation de loi.

Cette loi reprend l'essentiel du contenu de l'ANI du 11 janvier 2013 non signé par FORCE OUVRIERE étant donné la remise en cause importante des droits individuels et collectifs des salariés qui en résulte.

Pour FO, cette loi du 14 juin 2013 inscrit le social comme variable d'ajustement d'une politique économique de rigueur tant au plan national qu'europpéen et, tout comme l'ANI, se caractérise par « *la flexibilité, c'est maintenant, la sécurisation de l'emploi pour demain, peut-être...* ».

Il n'en demeure pas moins que la loi est entrée en vigueur et que certaines entreprises entendent mettre en œuvre rapidement les éléments de flexibilité qu'elle contient (accord compétitivité emploi, mobilité, nouvelle procédure de licenciements économiques collectifs...).

C'est la raison pour laquelle la confédération vous informe de tous ces sujets à travers les fiches techniques qui suivent : les accords de maintien de l'emploi, les accords de mobilité interne, l'activité partielle, la période de mobilité volontaire, les nouvelles procédures de licenciements économiques collectifs, l'instance de coordination CHSCT, la conciliation prud'homale, les délais de prescription.

Amitiés syndicalistes.

Référence :

- Article 17 de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.
- Articles L.5125-1 à L.5125-7 du code du travail.

Objet des accords de maintien de l'emploi :

Les accords de maintien de l'emploi sont présentés comme devant permettre à l'entreprise de « passer un cap difficile ». Pour ce faire, l'objet des accords de maintien de l'emploi est de mettre en place un nouvel arbitrage entre temps de travail, salaires et emplois.

Ainsi, l'article L.5125-1 du code du travail indique que l'accord peut aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ainsi que la rémunération en contrepartie de l'engagement de l'employeur de maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord.

Le contexte de négociation :

La possibilité de négocier ce type d'accord est conditionnée selon la loi à l'existence de « graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise ». Aussi, pour justifier l'ouverture d'une négociation sur ce sujet les difficultés de l'entreprise doivent non seulement être « graves » mais aussi être liées à la conjoncture économique et non pas à des difficultés structurelles de l'entreprise.

Point de vigilance FO : une des difficultés réside dans la distinction entre ce qui relève de la conjoncture et ce qui relève du structurel (absence d'investissement depuis plusieurs années, erreur de positionnement stratégique de l'entreprises...).

Pour appréhender ces éléments, la loi prévoit qu'un diagnostic sur les difficultés de l'entreprise est analysé avec les organisations syndicales de salariés représentatives. Un expert-comptable, mandaté par le comité d'entreprise et payé par l'entreprise, peut accompagner les organisations syndicales dans l'analyse du diagnostic et dans la négociation.

Point de vigilance FO : le diagnostic est établi par l'employeur. Il n'a pas vocation à être soumis à la signature des organisations syndicales.

Les négociateurs :

Les accords de maintien de l'emploi sont négociés au niveau de l'entreprise (et non pas au niveau du groupe) avec les **délégués syndicaux présents dans l'entreprise**.

A défaut de délégués syndicaux dans l'entreprise, l'accord peut être négocié par **un ou plusieurs élus du personnel expressément mandatés** à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, représentatives au niveau national et interprofessionnel.

LES ACCORDS DE MAINTIEN DE L'EMPLOI

A défaut de représentants élus dans l'entreprise, l'accord peut être négocié par **un ou plusieurs salariés expressément mandatés** à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Point de vigilance FO : Dans l'hypothèse où un salarié est mandaté, il est recommandé de procéder à un double mandatement. Un mandat de négociation et éventuellement par la suite un mandat de signature.

Le contenu des accords de maintien de l'emploi :

Ces accords consistent à mettre en place des mesures temporaires portant aménagement sur :

- La durée du travail,
- Les modalités d'organisation et de répartition du travail,
- La rémunération au sens de l'article L.3221-3 c'est-à-dire *le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèce ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.*

S'agissant de la rémunération, l'application de l'accord ne peut pas avoir pour effet :

- De diminuer la rémunération des salariés dont le taux horaire à la date de l'accord est égal ou inférieur au SMIC majoré de 20%,
- Ni de ramener la rémunération des autres salariés en dessous de ce seuil.

Par ailleurs, le législateur impose également que soient respectés :

- le SMIC,
- la durée légale du travail,
- le contenu des accords de branche en matière de salaire minima, de classification, de garanties collectives complémentaires et de mutualisation des fonds de la formation,
- la réglementation sur le contingent annuel d'heures supplémentaires,
- les durées maximales de travail et le repos quotidien et hebdomadaire,
- le 1^{er} mai et les congés payés.

L'accord doit également contenir :

- les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires sont amenés à fournir des efforts proportionnés à ceux demandés aux autres salariés,
- les modalités du suivi de l'évolution de la situation de l'entreprise et de l'application de l'accord et les modalités d'information des salariés,
- les conséquences d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise sur la situation des salariés (« clause de retour à meilleure fortune »),

LES ACCORDS DE MAINTIEN DE L'EMPLOI

- une clause pénale qui trouvera à s'appliquer si l'employeur ne respecte pas ses engagements en donnant lieu au versement de dommages et intérêts aux salariés lésés (le montant et les modalités sont fixés dans l'accord),
- les mesures d'accompagnement pour les salariés qui refuseront l'application de l'accord et qui seront licenciés.

En contrepartie des efforts demandés aux salariés en termes de durée du travail et de rémunération, l'employeur doit prendre **l'engagement de maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord.**

Cet engagement se trouve cependant amoindri par la possibilité pour l'employeur de demander au tribunal de grande instance la suspension de l'accord (cf. ci-après). En effet si l'employeur estime ne pas pouvoir respecter son engagement il peut demander au juge de suspendre l'accord, voire de le résilier. Or, les salariés qui, au moment de l'entrée en application de l'accord, ont refusé son application ont été licenciés et cela de manière définitive.

Point de vigilance FO : Pour avoir une chance de maintenir effectivement les emplois, ces accords doivent, autant que faire se peut, comporter des engagements en termes d'investissement sur le site de la part de la direction.

Conditions de validité:

La validité de l'accord signé par un ou plusieurs délégués syndicaux est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations ayant recueilli **au moins 50% des suffrages exprimés** au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel. Il s'agit là d'une condition de majorité renforcée par rapport au droit commun de la négociation collective.

L'accord signé par un représentant élu du personnel mandaté ou un salarié mandaté doit, quant à lui, être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans les conditions déterminées par l'accord.

Durée de l'accord:

Les difficultés qui justifient l'ouverture de cette négociation doivent être temporaires. Les accords de maintien de l'emploi sont donc des accords à **durée déterminée**. Ils ne peuvent excéder deux ans. A l'issue de la durée de l'accord les salariés retrouvent les conditions de travail et de rémunération qu'ils avaient antérieurement.

Le tribunal de grande instance peut par ailleurs suspendre l'accord et son application. Saisi en référé à la demande de l'un des signataires, le juge peut suspendre l'accord s'il estime que les engagements n'ont pas été respectés (notamment le maintien de l'emploi) ou si la situation économique de l'entreprise a évolué de façon significative (dans le bon sens ou pas). A l'issue du délai de suspension et à la demande de l'une des parties le juge décidera soit de la poursuite de l'accord soit de la résiliation.

LES ACCORDS DE MAINTIEN DE L'EMPLOI

Point de vigilance FO : ce nouveau dispositif ne remet pas en cause la possibilité pour l'employeur de recourir également au chômage partiel et accords de réduction du temps de travail.

Les conséquences pour les salariés :

Le dernier alinéa de l'article L.5125-1 précise que « l'accord détermine le délai et les modalités de l'acceptation ou du refus par le salarié de l'application des stipulations de l'accord à son contrat de travail. » A défaut de précision dans l'accord, l'article L. 1222-6 s'applique c'est-à-dire que l'employeur doit notifier par lettre recommandée les éléments de la modification du contrat de travail. Le salarié dispose d'un mois pour se prononcer. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.

Si le salarié accepte, les clauses de son contrat de travail contraires à l'accord sont suspendues pendant le temps d'application. Le salarié se voit donc appliquer une nouvelle durée du travail ou de nouvelles modalités de rémunération.

Si le salarié refuse les nouvelles modalités d'organisation du travail et de rémunération issues de l'accord collectif, l'article L. 5125-2 deuxième alinéa précise que :

- le licenciement repose sur un motif économique,
- que ce dernier est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique même si plusieurs salariés sont concernés,
- et que ce licenciement ouvre droit aux mesures d'accompagnement que doit prévoir l'accord.

Le législateur ayant préqualifié tous les licenciements susceptibles d'intervenir dans ce cadre de « licenciement individuel », l'employeur est exonéré de l'obligation de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi et n'a pas d'obligation de reclassement.

Point de vigilance FO : Une question se pose sur l'étendue du pouvoir du juge en cas de contestation du motif économique de leur licenciement par les salariés qui ont refusé l'application de l'accord.

L'employeur sera-t-il tenu d'apporter des preuves sur la réalité des difficultés économiques et la situation de l'entreprise ou pourra-t-il se contenter de présenter au juge l'accord collectif majoritaire en vigueur dans son entreprise.

LES ACCORDS DE MOBILITE INTERNE

Référence :

- Article 15 de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi
- Articles L.2242-21 à L.2242-23 du code du travail

Objets des accords de mobilité interne:

La loi relative à la sécurisation de l'emploi fait de la mobilité géographique et professionnelle un thème autonome de négociation dans l'entreprise, mais surtout institue le fait qu'un tel accord engendrera le licenciement des salariés qui refusent de se voir appliquer une mesure de mobilité issue de l'accord.

Niveaux de la négociation :

L'article L.2242-21 dispose que l'employeur **peut** engager une négociation portant sur les conditions de la mobilité interne (professionnelle ou géographique). **Il ne s'agit donc pas d'une obligation de négociation.** Les employeurs ne sont pas tenus, de par la loi, d'ouvrir cette négociation.

Toutes les entreprises, quelque soit leurs tailles, peuvent ouvrir cette négociation. Ce thème de négociation n'est pas réservé aux grandes entreprises mais, pour les entreprises de plus de 300 salariés, la négociation sur la mobilité interne doit se faire dans le cadre de la négociation relative à la GPEC.

Contexte de cette négociation dans les entreprises :

L'article L.2242-21 précise que cette négociation, lorsqu'elle a lieu, intervient dans le cadre de **mesures collectives d'organisations courantes sans projet de réduction d'effectifs.** Ce nouveau dispositif est donc présenté comme un nouvel outil d'organisation du travail et de la main d'œuvre dans l'entreprise. Le législateur a précisé que ce nouvel outil (la mobilité géographique et professionnelle au sens des articles L.2242-21 et suivants) ne devait **pas être lié à des projets de réduction d'effectifs dans l'entreprise.**

Ainsi, lorsque les employeurs procèdent à des restructurations et envisagent des licenciements économiques dans ce cadre, ils ne peuvent pas entamer une négociation relative à la mobilité géographique et professionnelle interne telle qu'elle résulte des articles L.2242-21 et suivants, ni mettre en œuvre des mesures de mobilité d'un tel accord déjà existant dans l'entreprise.

Point de vigilance FO : Des licenciements pour motif économique pourront être la conséquence de ces accords mobilité mais les réductions d'emplois et suppressions d'effectifs ne doivent pas être le fondement de l'ouverture de la négociation de ce type d'accord.

Le contenu de la négociation :

Au titre « des mesures courantes d'organisations », une entreprise peut donc considérer qu'il lui est utile de procéder à de la mobilité professionnelle et géographique en interne des salariés et décide d'entamer la négociation d'un accord collectif en vue d'en fixer les conditions et modalités.

LES ACCORDS DE MOBILITE INTERNE

Les règles relatives à l'ouverture et au déroulement de la négociation ainsi que celles relatives aux parties à la négociation et aux conditions de validité de l'accord sont celles du droit commun de la négociation d'un accord collectif d'entreprise ou de groupe.

Le législateur est intervenu pour fixer le contenu minimal des accords de mobilité interne. Il doit notamment comporter les éléments suivants :

1. *Les limites imposées à cette mobilité au-delà de la zone géographique d'emploi du salarié, elle-même précisée par l'accord, dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié conformément à l'article L.1121-1 ;*

Les accords de mobilité, notamment parce qu'ils ont vocation à s'imposer aux salariés, touchent à des sujets particulièrement sensibles: le droit à la vie privée du salarié, sa vie personnelle et la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. En imposant au salarié un bouleversement dans sa vie privée et personnelle, une mesure de mobilité va ainsi impacter ce droit fondamental et l'accord est censé en limiter les effets en prévoyant des limites à la mobilité géographique, limite au-delà de laquelle la mobilité du salarié n'est pas possible ou tout le moins ne lui sera pas imposée.

La référence à l'article L.1121-1 du code du travail illustre à quel point les accords de mobilité portent sur des domaines protégés puisque cet article dispose que « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* ».

Point de vigilance FO : Un des enjeux dans la négociation de ces accords sera donc de déterminer un périmètre géographique au sein duquel la mobilité demandée ne sera pas considérée comme portant atteinte pour les salariés au droit au respect de leur vie privée et familiale.

En définitive plus le périmètre est étroit, plus nombreux seront les cas où le salarié pourra choisir de refuser sans risque une mesure de mobilité proposée par l'employeur si elle est à l'extérieure du périmètre.

2. *Les mesures visant à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale et à prendre en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé ;*

Changer de lieu de travail peut impacter sensiblement la vie privée du salarié, son organisation et cela peut aller jusqu'à impacter sa famille. L'accord est donc censé prendre en compte ces éléments et envisager des mesures participant à la conciliation vie privée-vie professionnelle.

Par ailleurs, l'article L.2242-23 précise également que l'employeur, au cours « d'une phase de concertation », prend en compte les contraintes personnelles et familiales de chacun des salariés potentiellement concernés.

Point de vigilance FO : la loi n'a pas envisagé que le salarié soit accompagné par un représentant du salarié si cette phase de concertation fait l'objet d'un entretien mais l'accord collectif peut l'organiser.

LES ACCORDS DE MOBILITE INTERNE

3. *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.*

Le dernier point obligatoire à aborder dans le cadre des accords de mobilité interne concerne les mesures d'accompagnement telles la formation et les aides financières de l'employeur liées aux frais financiers engendrés par la mobilité et supportés par les salariés.

Il pourra s'agir tout autant de prise en charge des frais de déménagement, des frais de double loyer pendant un certain temps, de prise en charge des frais kilométriques ou de remboursement des billets de transport en commun.

Le législateur a cependant posé une limite à la mise en œuvre de l'accord : « *Les stipulations de l'accord collectif conclu au titre de l'article L. 2242-21 et du présent article ne peuvent 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.*

4. *Les mesures de reclassement*

De plus, il sort de l'article L.2224-23 du code du travail, que l'accord doit également prévoir les mesures d'accompagnement et de reclassement qui seront proposées aux salariés ayant refusé la mesure de mobilité et qui sont en raison de ce refus licenciés pour motif économique. Ce point de la négociation des accords de mobilité permettra donc de prévoir pour les salariés licenciés le bénéfice et les modalités du contrat de sécurisation professionnelle ou du congé de reclassement ou encore la mise en place ou le financement par l'employeur d'une cellule de reclassement.

Point de vigilance FO : Dans le cadre de l'accord collectif il convient d'objectiver le plus possible la procédure et le choix des salariés qui seront concernés et à qui la mesure de mobilité sera proposée par l'employeur.

Application de l'accord :

La loi dispose que l'accord devra être porté à la connaissance de chacun des salariés concernés par la mobilité. L'employeur doit par ailleurs entamer une phase de concertation avec les salariés potentiellement concernés par une mesure de mobilité individuelle. Cette « phase » (au cours de laquelle se déroulera vraisemblablement un entretien), est destinée à ce que l'employeur entende et prenne en compte les contraintes personnelles et familiales des salariés potentiellement concernés par une mesure de mobilité.

A l'issue de cette période de concertation, l'employeur qui souhaite activer une mesure de mobilité en fait la proposition au salarié et doit recueillir son accord en respectant la procédure applicable aux modifications du contrat de travail pour motif économique à savoir : envoi d'une lettre recommandée, délai de réponse d'un mois pour le salarié, l'absence de réponse à l'issue du délai vaut acceptation de la mesure.

Conséquence pour les salariés :

Si le salarié accepte la mesure de mobilité, le contenu de l'accord collectif s'applique à son contrat de travail. Le salarié bénéficiera donc par exemple des mesures d'accompagnement. En revanche, les clauses de son contrat de travail qui s'avèrent contraires à l'accord sont suspendues.

A l'inverse, si le salarié refuse la mobilité, non seulement son licenciement pour motif économique sera prononcé mais il le sera selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et cela même si plusieurs salariés sont concernés.

De ce fait, les employeurs n'auront pas à engager la procédure collective de licenciement et donc n'auront pas à négocier ou établir un plan de sauvegarde de l'emploi, le législateur ayant seulement exigé dans ce cas l'application de mesures d'accompagnement et de reclassement qui auront été prévues par l'accord de mobilité lui-même.

Les dispositions relatives aux accords de mobilité sont applicables depuis le 18 juin 2013.

FICHE TECHNIQUE

L'ACTIVITE PARTIELLE

Référence :

- Article 16 de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi
- Décret 2013-551 du 26 juin 2013 relatif à l'activité partielle

Objet de la mesure :

Le but de cette réforme est de créer un régime unique de chômage partiel appelé activité partielle.

L'activité partielle s'adresse aux entreprises qui subissent :

- soit une réduction de la durée habituelle de temps de travail de l'établissement,
- soit une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

Conditions d'accès à l'activité partielle

Quand la réduction ou la suspension temporaire d'activité est imputable à l'une des causes suivantes:

- la conjoncture économique,
- des difficultés d'approvisionnement,
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel,
- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise,
- ou toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Son principe est de compenser la perte de revenu occasionnée pour les salariés, du fait de la réduction de leur temps de travail en deçà de la durée légale, conventionnelle ou contractuelle (dans la limite de 1 000 heures par an et par salarié, contingent fixé par arrêté), tout en aidant les employeurs à financer cette compensation.

Procédure de demande de mise en activité partielle :

L'entreprise, avant de pouvoir placer ses salariés en activité partielle, doit effectuer une demande d'autorisation auprès de l'Unité Territoriale de la DIRECCTE dont relève géographiquement son établissement. Les Instances représentatives du personnel sont consultées sur le projet de mise en activité partielle et avant la demande à la DIRECCTE.

Cette demande fait l'objet d'une décision favorable ou défavorable dans un délai de 15 jours. Sans réponse dans ce délai, l'autorisation est tacitement accordée.

En cas de force majeure (sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel), la demande d'autorisation n'intervient qu'à posteriori dans un délai de 30 jours.

L'autorisation est accordée pour une durée maximum de 6 mois, renouvelable.

FICHE TECHNIQUE

L'ACTIVITE PARTIELLE

Si l'entreprise a redemandé à bénéficier de l'activité partielle dans les 36 mois suivant sa précédente demande, elle est susceptible de devoir souscrire des engagements. Ceux-ci seront définis par l'autorité administrative, en concertation avec l'entreprise, en tenant compte de sa situation économique ainsi que d'un éventuel accord d'entreprise sur l'activité partielle s'il existe et de l'avis des instances représentatives du personnel.

S'il s'agit d'une première demande, aucune contrepartie n'est exigée.

Quelles indemnités pour les salariés ?

Les salariés reçoivent une indemnité horaire, versée par leur employeur, égale à 70% de leur salaire brut horaire (environ 84% du salaire net horaire) sans que leur rémunération mensuelle puisse être inférieure au SMIC net (avec la rémunération mensuelle minimale (RMM)).

Les salariés placés en activité partielle peuvent bénéficier d'actions de formation. Dans ce cas, l'indemnité versée au salarié est alors égale à 100% de son salaire net horaire.

Quelles allocations pour les employeurs ?

L'employeur perçoit une allocation financée conjointement par l'État et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage.

Pour une entreprise de 1 à 250 salariés, l'employeur percevra 7,74 € par heure chômée par salarié.
Pour une entreprise de plus de 250 salariés, l'employeur percevra 7,23 € par heure chômée par salarié.

Les indemnités d'activité partielle versées par l'employeur à ses salariés ne sont assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires, ni aux cotisations de sécurité sociale.

Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les heures chômées. Les salariés restent donc liés à leur employeur par leur contrat de travail.

Référence :

- Article 6 de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi
- Articles L.1222-12 à L.1222-16 du code du travail

Objet de cette période volontaire sécurisée :

Il s'agit d'ouvrir la possibilité à un salarié d'aller travailler dans une autre entreprise tout en conservant le bénéfice de son contrat de travail suspendu pendant cette période.

Conditions de recours :

Ce congé est réservé aux salariés ayant plus de 24 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, travaillant dans une entreprise ou un groupe d'entreprises de plus de 300 salariés

Mise en œuvre :

Le salarié fait sa demande à l'employeur. Si ce dernier la refuse plus de deux fois, le salarié est en droit d'accéder au Congé individuel de Formation (CIF) même s'il ne remplit pas les conditions d'accès (ancienneté ou nombre de salariés simultanément absents). Par contre, l'employeur pourra refuser l'accès au CIF si l'absence du salarié risque d'avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (article L.6322-6 du code du travail).

Point de vigilance FO : le fait que le salarié a obtenu l'autorisation d'absence de son employeur dans le cadre du CIF ne signifie pas qu'il bénéficiera automatiquement du financement de sa formation par le FONGECIF.

En cas d'accord de l'employeur, un avenant au contrat de travail est signé entre les parties.

Cet avenant précise :

- l'objet,
- la durée,
- la date de prise d'effet,
- le terme de la période de mobilité,
- le délai d'information de l'employeur si le salarié ne veut pas revenir,
- les situations et modalités d'un retour anticipé qui intervient dans un délai raisonnable mais qui reste possible à tout moment avec l'accord de l'employeur.

Statut du salarié pendant la période de mobilité sécurisée

La loi ne précise pas les rapports du salarié avec l'entreprise d'accueil. Le texte précise uniquement que le contrat de travail avec l'entreprise d'origine est suspendu.

LA PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE

L'avenant n°5 du 29 mai 2013 au règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage est intervenu pour « sécuriser » en quelque sorte le salarié dans une hypothèse bien précise :

- les salariés bénéficiant d'une période de mobilité volontaire sécurisée prévue par l'article L. 1222-12 du code du travail peuvent être admis au bénéfice des allocations en cas de cessation du contrat de travail exercé pendant cette période pour l'une des causes énoncées par l'article 2 du règlement général d'assurance chômage (notamment un licenciement, une rupture conventionnelle, fin de contrat de travail à durée déterminée).

La fin de la période de mobilité sécurisée :

1. *le salarié revient dans l'entreprise*

Le salarié peut revenir dans son entreprise d'origine au terme de la période de mobilité inscrite dans l'avenant ou avant terme.

ATTENTION, si le salarié décide de revenir avant terme, il doit vérifier si une procédure particulière n'a pas été mise en place dans l'avenant qu'il a signé.

L'article L.1222-14 du code du travail ne distingue pas selon que le retour du salarié s'effectue au terme de la période de mobilité ou avant son terme :

Le salarié retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification.

2. *le salarié ne revient pas dans l'entreprise;*

Si le salarié décide de ne pas réintégrer son entreprise d'origine, il doit vérifier dans l'avenant le délai de prévenance prévu pour informer son employeur.

En effet, c'est ce délai qui va déterminer le « préavis ».

Dans ce cas, le contrat de travail est rompu et il est assimilé à une démission.

Cette démission devrait toutefois entraîner le paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés si le salarié bénéficiait encore de congés payés non pris avant sa période de mobilité sécurisée.

Ces dispositions sont applicables depuis le 18 juin 2013.

Référence :

- Article 18 de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi
- Articles L.1233-24-1 à L.1235-17 du code du travail
- Articles R.1233-3-1 à D.1233-14-4 du code du travail
- 4 fiches techniques adressées aux directeurs du 19 juillet 2013

Objet des nouvelles procédures de licenciements économiques collectifs :

La loi relative à la sécurisation de l'emploi modifie en profondeur les règles applicables en matière de procédures de licenciements économiques collectifs dans les entreprises d'au moins 50 salariés puisqu'elle permet notamment d'ouvrir la voie de la négociation...

L'objet est donc de restreindre au maximum les délais de consultation des IRP, de limiter les possibilités de saisine du juge et de renforcer le rôle de l'administration.

Contexte de cette procédure dans les entreprises :

Ces nouvelles procédures s'appliquent depuis le 1^{er} juillet 2013, aux entreprises de 50 salariés et plus qui envisagent le licenciement d'au moins dix salariés sur une période de 30 jours et donc qui sont soumises à l'obligation d'élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi.

La date d'envoi de la convocation à la 1^{ère} réunion du comité d'entreprise détermine la loi applicable¹.

Deux voies s'offrent à l'employeur : la négociation avec les organisations syndicales ou la voie « *modifiée* » du comité d'entreprise. **C'est l'employeur qui choisit.**

1. *L'accord collectif majoritaire*

Négociation

Voie préférée du ministère du travail dans une instruction ministérielle du 26 juin 2013, cette procédure est censée renforcer le dialogue social dans l'entreprise.

Il s'agit de négocier le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les modalités de consultation du comité d'entreprise et de mise en œuvre des licenciements avec les organisations syndicales représentatives

Lorsque l'employeur utilise cette procédure, il doit en informer sans délai l'administration².

L'employeur peut utiliser cette procédure jusqu'à l'issue de la première réunion du comité d'entreprise³.

¹ Article 18 XXXIII de la loi du 14 juin 2013.

² Article L.1233-24-1 nouveau du code du travail.

³ Article L.1233-46 nouveau du code du travail.

C'est également à ce moment que le comité d'entreprise peut décider de faire appel à un expert-comptable⁴

Selon la fiche n°1 du ministère du travail, cette procédure peut intervenir :

- Avant la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise, la loi précise même qu'il ne peut y avoir de délit d'entrave au bon fonctionnement du CE⁵ ;
- Parallèlement à la procédure d'information-consultation du CE,
- A tout moment par les organisations syndicales dès lors que la procédure d'information-consultation du CE est engagée. Mais l'employeur n'est pas obligé de donner suite à cette demande.

Cet accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Contenu

Outre le plan de sauvegarde de l'emploi, la négociation peut 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 mentionnés à l'article L. 1233-5 ;
- 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. 1233-4-1.⁶

En aucun cas l'accord collectif ne peut déroger :

- A l'obligation d'effort de formation, d'adaptation et de reclassement incombant à l'employeur en application des articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1 ;
- Aux règles générales d'information et de consultation du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-2, L. 2323-4 et L. 2323-5 ;
- A l'obligation, pour l'employeur, de proposer aux salariés le contrat de sécurisation professionnelle prévu à l'article L. 1233-65 ou le congé de reclassement prévu à l'article L. 1233-71;
- A la communication aux représentants du personnel des renseignements prévus aux articles L.1233-31 à L. 1233-33 ;
- Aux règles de consultation applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, prévues à l'article L. 1233-58.⁷

⁴ Article L.2325-35 nouveau du code du travail.

⁵ Article L.1233-46 nouveau du code du travail.

⁶ Article L.1233-24-2 nouveau du code du travail.

⁷ Article L.1233-24-2 nouveau du code du travail.

Validation et contrôle

Tout au long de la procédure de négociation de l'accord collectif, la Direccte peut faire toutes propositions ou observations concernant le déroulement de la procédure ou le PSE.⁸

Copie de ses interventions est envoyée simultanément au CE ou à défaut aux délégués du personnel et aux organisations syndicales représentatives.

Par ces interventions l'administration opère un moyen de pression pour la validation future de l'accord collectif.

L'autorité administrative valide l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 dès lors qu'elle s'est assurée de :

- sa conformité aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-3 ; c'est-à-dire des conditions de signature de l'accord, de l'intégration des clauses facultatives et de l'interdiction des dérogations de l'article de l'article L1233-24-2 du code du travail,
- La régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de l'instance de coordination mentionnée à l'article L.4616-1,
- La présence dans le plan de sauvegarde de l'emploi des mesures prévues aux articles L. 1233-61 et L. 1233-63.

Par cette nouvelle procédure, l'administration se substitue au juge des référés mais en opérant un contrôle *a minima*.

Son acceptation dans les 15 jours doit être motivée, mais son silence vaut acceptation !

Les salariés sont informés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail :

- de la décision de validation;
- de la copie de la demande d'homologation, accompagné de son accusé de réception par la Direccte en cas de validation tacite ;
- des voies et délais de recours⁹.

2. Le document unilatéral

Ce document unilatéral intervient :

- Si l'employeur décide d'utiliser cette voie, ou
- Si aucun accord collectif n'a pu être négocié, ou
- Si, comme le précise l'administration dans sa fiche n°1, un accord majoritaire partiel ne portant que sur le PSE a pu être négocié, le reste pouvant être intégré dans le document unilatéral.

⁸ Article L.1233-57-5 nouveau du code du travail.

⁹ Article L.1233-57-4 nouveau du code du travail

Contenu

Ce document unilatéral est élaboré après la dernière réunion du CE et fixe :

- le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi,
- les éléments prévus aux 1 à 5 de l'article L.1233-24-2 du code du travail, c'est-à-dire :
 - Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise ;
 - La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L.1233-5 ;
 - 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.

Homologation et contrôle

Le document élaboré par l'employeur est transmis à la Direccte pour homologation¹⁰.

Celle-ci opère un contrôle beaucoup plus poussé que dans le cadre de la validation de l'accord collectif, car outre la conformité, elle contrôle la proportionnalité des mesures prises.

Ainsi, elle **vérifie** :

- la conformité de son contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles relatives aux éléments de l'article L. 1233-24-2 ;
- la régularité de la procédure d'information et de consultation du CE (et le cas échéant du CHSCT et de l'instance de coordination) ;
- la présence dans le PSE des mesures pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité.

Elle vérifie également que l'employeur a prévu le recours au contrat de sécurisation professionnelle ou la mise en place du congé de reclassement, le cas échéant.

Elle **doit également apprécier** le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, en fonction des critères suivants :

- les moyens dont disposent l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe ;
- les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement ;
- les efforts de formation et d'adaptation déployés.

La direccte dispose de 21 jours pour homologuer le document unilatéral¹¹ et en informer dans les mêmes délais le comité d'entreprise. Sa décision doit être motivée, mais le silence vaut acceptation !

La Direccte notifie à l'employeur la décision d'homologation dans un délai de 21 jours à compter de la réception du document complet élaboré par l'employeur (C. trav., art. L. 1233-57-4). Elle la notifie dans les mêmes délais au comité d'entreprise. Cette décision doit être motivée.

¹⁰ Article L.1233-57-1 nouveau du code du travail.

¹¹ Article L.1233-57-4 nouveau du code du travail.

En l'absence de réponse au-delà de ce délai de 21 jours, le silence vaut homologation. Dans ce cas, l'employeur transmet au CE et aux organisations syndicales signataires une copie de la demande d'homologation, ainsi que son accusé de réception par l'administration.

Les salariés sont informés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail :

- de la décision d'homologation ;
- de la copie de la demande d'homologation, accompagné de son accusé de réception par la Direccte en cas d'homologation tacite ;
- des voies et délais de recours.

3. Notification des licenciements

La loi instaure un délai unique de notification de 30 jours¹²

Ainsi dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur peut notifier aux salariés leur licenciement, dans un délai qui ne peut être inférieur à 30 jours à compter de la notification de la décision de la Direccte (validation ou homologation), ou à l'expiration du délai de contrôle de l'administration.

4. Recours judiciaires

L'article L.1235-7-1 résume le contentieux attaché aux licenciements collectifs visés ci-dessus :

« L'accord collectif mentionné à l'article L.1233-24-1, le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L.1233-24-4, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les décisions prises par l'administration au titre de l'article L.1233-57-5 et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L.1233-57-4.

Ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

Le recours est présenté dans un délai de deux mois par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation, et par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance conformément à l'article L.1233-57-4.

Le tribunal administratif statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, le litige est porté devant la cour administrative d'appel, qui statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'Etat.

Le livre V du code de justice administrative est applicable. »

Tout le contentieux est donné aux tribunaux administratifs, exit les recours devant le tribunal de grande instance.

Seuls les recours d'ordre individuel portant sur le motif économique du licenciement ou sur l'exécution du PSE seront de la compétence du conseil des prud'hommes.

¹² Article L.1233-39 nouveau du code du travail.

INSTANCE DE COORDINATION DES CHSCT

Référence :

- Article 8 de la loi 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi
- Article L. 4616-1 à L. 4616-5 du code du travail
- Décret 2013-552 du 26 juin 2013 relatif au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et à l'instance de coordination

Conditions de mise en place de l'instance de coordination :

Lorsque, dans une entreprise dotée de plusieurs CHSCT, l'employeur envisage la mise en place d'un projet commun à plusieurs établissements, il peut instituer une instance temporaire de coordination des CHSCT.

Cette instance aura pour mission d'organiser le recours à une expertise unique par un expert agréé.

Domaines de compétence de l'instance de coordination :

Ne sont concernés par la possibilité d'organiser une expertise unique que les consultations légales relatives aux :

- projets d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (Art. L.4612-8 du code du travail);
- projets d'introduction de nouvelles technologies (Art. L.4612-9 du code du travail) ;
- plan d'adaptation établi lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes (Art. L.4612-10 du code du travail) ;
- questions relevant du CHSCT dont l'employeur a été saisi par le Comité d'entreprise ou les Délégués du personnel (Art. L.4612-13 du code du travail).

Composition de l'instance de coordination:

Cette instance est composée de :

- l'employeur,
- de représentants de chaque CHSCT concernés selon les modalités suivantes :
 - Projet concernant moins de 7 CHSCT : 3 représentants de chaque CHSCT
 - Projet concernant de 7 à 15 CHSCT : 2 représentants de chaque CHSCT
 - Projet concernant plus de 15 CHSCT: 1 représentant de chaque CHSCT

Les représentants des CHSCT sont désignés par la délégation du personnel de chaque CHSCT en son sein, pour la durée de leur mandat. La liste nominative des membres de l'instance de coordination est affichée dans les locaux affectés au travail de chaque établissement concerné par le projet commun. Elle indique la qualité, les coordonnées et l'emplacement de travail habituel des membres de l'instance (Art. R.4616-3 du code du travail).

Sont également présents:

- le médecin du travail,
- l'inspecteur du travail,
- un agent des services de prévention de l'organisme professionnel de sécurité sociale.

INSTANCE DE COORDINATION DES CHSCT

Ces membres doivent être territorialement compétents dans l'établissement dans lequel se réunit l'instance de coordination ou ceux territorialement compétents pour l'établissement concerné le plus proche du lieu de la réunion.

Fonctionnement et missions de l'instance :

Seuls l'employeur et les représentants de chaque CHSCT ont voix délibérative.

L'instance est présidée par l'employeur et les représentants du personnel choisissent parmi eux le secrétaire.

Au titre de l'instance de coordination les représentants du personnel n'ont pas de crédits d'heures particulier – les réunions devant avoir lieu pendant le temps de travail, sauf cas d'urgence (article R.4616-6) – mais cette participation constitue un cas de circonstances exceptionnelles justifiant un dépassement du crédit d'heures dont ils disposent par ailleurs (article L.4614-3 dernier alinéa).

Les documents (ordre du jour des réunions d'instance et, le cas échéant, les documents s'y rapportant) seront transmis par le président de l'instance 15 jours avant la réunion. Ce délai est réduit à 7 jours dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs (Art. R.4616-5).

Par la suite, il s'agira, dès la première réunion, de désigner l'expert (Art. L.4616-1) et de déterminer si l'instance de coordination rendra un avis (Art. R.4616-8). L'expert disposera alors de 30 à 60 jours pour effectuer l'expertise (Art. R.4616-9).

Lorsque cette expertise est organisée dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article L. 2323-15 et selon les modalités définies à l'article L. 4614-12-1, le rapport d'expertise est remis à l'employeur au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai prévu à l'article L. 1233-30 modifié.

L'avis de l'instance de coordination est rendu sous 15 jours après la remise du rapport. Ce délai est réduit à 7 jours dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs (R.4616-8). A l'expiration des délais, l'instance de coordination est réputée avoir été consultée.

Le rapport de l'expert et le cas échéant l'avis de l'instance de coordination sont ensuite transmis par l'employeur aux différents CHSCT concernés par le projet afin que ces derniers rendent leurs avis. Les CHSCT restent donc compétents pour donner chacun son avis.

Point de vigilance FO : Même si cette instance émet un avis, celui-ci ne remplace pas l'avis qui doit être émis par les CHSCT des établissements concernés.

Un accord d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de composition et de fonctionnement de l'instance de coordination.

Référence :

- Article 21 de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi
- Article L.1235-1 du code du travail
- Décret n°2013-721 du 21 août 2013 portant fixation du montant du barème de l'indemnité forfaitaire

Objet de la conciliation prud'homale:

La volonté exprimée par cette disposition est de limiter ou du moins de raccourcir les instances prud'homales.

En effet en mettant en place une indemnisation pré-tarifée, il existe un risque énorme de généralisation de cette réparation forfaitaire dans les bureaux de conciliation.

Une indemnité pré-tarifée :

En cas de litige relatif au licenciement, lors de la conciliation, employeur et salarié peuvent se mettre d'accord pour y mettre un terme immédiat par un accord prévoyant une indemnité forfaitaire et constaté par procès-verbal.

Cette indemnité sera fixée en référence au barème ci-dessous, **sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles** précise l'article L.1235-1 du code du travail.

Un procès-verbal constate l'accord qui vaut renonciation à toutes réclamations relatives à la rupture du contrat de travail.

Un barème indicatif :

Le barème est le suivant :

- deux mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté inférieure à deux ans ;
- quatre mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre deux ans et moins de huit ans ;
- huit mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre huit ans et moins de quinze ans ;
- dix mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre quinze ans et vingt-cinq ans ;
- quatorze mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté supérieure à vingt-cinq ans.

Le barème est indicatif ce qui signifie que les parties peuvent concilier des montants plus élevés.

FICHE TECHNIQUE
LA CONCILIATION PRUD'HOMALE

Les limites de cette conciliation :

Cette conciliation ne vaudra que pour les conséquences liées à la rupture du contrat de travail.

Si d'autres moyens étaient soulevés par le salarié (non-paiement d'heures supplémentaires par exemple) l'instance devra être continuée devant le bureau de jugement.

Ces dispositions sont applicables depuis le 18 juin 2013

FICHE TECHNIQUE
LES DELAIS DE PRESCRIPTION

Référence :

- Article 21 de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi
- Articles L.1471-1 et L.3245-1 du code du travail

Objet des dispositions sur les prescriptions :

Le but de cette réforme est de réduire – une fois de plus, après la loi de 2008 – les délais de prescription afin de limiter les recours devant les prud'hommes.

La nouvelle prescription de droit commun :

Toute action en exécution ou en rupture du contrat de travail se prescrit par 2 ans et non plus 5 ans.

Ce délai n'est pas applicable pour :

- les actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail ;
- le paiement ou la répétition de salaire ;
- les actions fondées sur l'article L.1132-1 en matière de discrimination ;
- les actions fondées sur l'article L.1152-1 en matière de harcèlement moral ;
- les actions fondées sur l'article L.1153-1 en matière de harcèlement sexuel.

L'exception en matière de salaire

Les prescriptions de salaire passent à 36 mois (contre 5 ans actuellement) à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer¹.

Si la demande du salarié est formée dans les 2 ans suivant la rupture du contrat de travail, les 36 mois de prescription s'appliquent à compter de cette rupture.

Application de la loi « dans le temps »

Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux prescriptions en cours à compter du 16 juin 2013, sans que la durée totale puisse excéder la durée de la prescription de 5 ans.

Mais ces dispositions n'affectent pas les procédures en cours qui conservent le délai de 5 ans, et ce même en appel et en cassation.

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PROCEDURES ENGAGEES DEPUIS LE 18 JUIN 2013

¹ Art. L.3245-1 modifié du code du travail.