

Point de vue

Loi de sécurisation de l'emploi : top départ !

Par Marion Ayadi et Isabelle Ayache-Revah, associées, Raphaël Avocats

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 réforme en profondeur le droit des restructurations. Elle met en place des dispositifs différents selon que l'objectif poursuivi est de réduire ou non les effectifs.



sécurisée, permettant au salarié de suspendre son contrat de travail afin d'exercer une activité dans une autre entreprise, avec un droit au retour si l'expérience ne s'avère pas concluante.

Une nouvelle procédure de négociation et consultation des PSE : à compter du 1^{er} juillet 2013, l'entreprise « peut » tenter de conclure un accord majoritaire avec les organisations syndicales. Ce n'est qu'à défaut d'un tel accord qu'un PSE unilatéral est établi (et donne lieu à la consultation du CE). Dans les deux cas, le PSE est soumis au contrôle de l'administration : simple validation de l'accord ou homologation du PSE unilatéral.

Autre piste : les accords de maintien de l'emploi, destinés aux entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles. En contrepartie de l'engagement de ne procéder à aucune rupture pour motif économique pendant une durée définie par l'accord (deux ans maximum), des modifications de contrat de travail peuvent être proposées (rémunération, durée du travail, etc.). En cas de refus, les salariés se verront licenciés pour motif économique, sans mise en place d'un PSE.

En contrepartie, des délais stricts de négociation et de consultation sont fixés (deux, trois ou quatre mois selon le nombre de ruptures envisagées), et l'expertise du CE est elle-même cadencée. À l'issue de ces délais, la consultation sera terminée, et ce, même si le CE refuse de rendre son avis.

“ *La nécessaire homologation du PSE unilatéral va créer, en pratique, une nouvelle autorisation de licenciement* ”

Enfin, la loi vise à inciter à la mobilité interne à l'entreprise, par le biais d'un accord collectif portant sur la mobilité fonctionnelle ou géographique.

Cet accord, adossé le cas échéant à l'accord de GPEC, doit définir les limites imposées à cette mobilité au-delà de la zone d'emploi du salarié. En cas de refus, le salarié se verra licencié pour motif économique, là encore sans PSE.

Autre innovation : lorsque le projet concerne plusieurs établissements disposant chacun d'un CHSCT, une instance de coordination peut être mise en place. Elle permettra la désignation d'un expert unique, commun à tous les CHSCT concernés. Toutefois, la loi a « oublié » de réduire la durée de son intervention, dont on ignore pour l'instant si elle sera compatible avec les nouveaux délais de consultation.

Cette loi est le fruit de multiples compromis ; on le comprend. Plus difficile à comprendre, le fait qu'elle donne à l'administration un rôle prépondérant dans les restructurations avec réductions d'effectif : en l'absence d'accord majoritaire, la nécessaire homologation du PSE unilatéral va créer, en pratique, une nouvelle autorisation de licenciement. Le comble pour une loi destinée à faciliter les transformations de l'entreprise.

De nouveaux dispositifs visant à favoriser la mobilité : la mobilité volontaire