



# LA LOI SUR LA SECURISATION DE L'EMPLOI DU 14 JUIN 2013

**V**ous avez bien sûr entendu parler de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013. L'objectif du Gouvernement était d'une part, de donner plus de flexibilité aux entreprises, qui ont besoin d'améliorer leur compétitivité, et d'autre part, d'offrir plus de sécurité aux salariés, confrontés à une montée du chômage. Il fallait traduire cet accord dans une loi, ce qui est chose faite. **La loi n°2013-504 sur la sécurisation de l'emploi**, adoptée le 14 juin 2013, reprend les deux objectifs majeurs de l'ANI à savoir :

- ▶ sécuriser l'emploi et les parcours professionnels pour les salariés ;
- ▶ anticiper et mieux accompagner l'évolution des entreprises, sans porter préjudice à l'emploi.

La loi sur la sécurisation de l'emploi apporte des changements assez nombreux, avec de **nouveaux droits individuels et collectifs pour les salariés**, et des modifications apportées aux procédures de PSE pour les entreprises de 50 salariés et plus.

→ **Voici une liste, non exhaustive, des principales modifications concernant les IRP.**

## DE NOUVELLES OBLIGATIONS D'INFORMATION ET DE CONSULTATION

La loi crée un **dispositif de mobilité volontaire sécurisée** (nouveaux articles L. 1222-12 à L.1222-16 du Code du travail), qui permet aux salariés d'exercer une activité dans une autre entreprise *via* suspension du contrat de travail, avec une possibilité de retour. Obligation corollaire, l'employeur devra communiquer 2 fois par an la liste des demandes de période de mobilité volontaire et préciser les suites données.

Les CE seront consultés dorénavant sur **les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, le recours à la sous-traitance, à l'intérim et à des contrats temporaires** (nouvel article L. 2323-7-1). Une base de données économiques et sociales est créée pour les IRP, recouvrant notamment les investissements, l'endettement, les rétributions des dirigeants, les aides publiques, les crédits d'impôts et la sous-traitance.

## CREATION D'UNE NOUVELLE CATEGORIE D'ACCORD D'ENTREPRISE

La grande nouveauté de la loi réside dans **l'accord d'entreprise sur le maintien des emplois**. Cet accord permettra à l'employeur, confronté à des difficultés conjoncturelles, d'aménager le temps de travail, les modalités d'organisation du travail et la rémunération, en contrepartie d'un engagement à maintenir les emplois pendant deux ans au maximum. Pour les salariés, c'est donc la **garantie de ne subir aucun licenciement économique pendant deux ans**.

## ENCADREMENT MODIFIE DES PSE DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIES

Plus aucune procédure de licenciement collectif ne pourra aboutir si elle n'a pas donné lieu, soit à un **accord collectif majoritaire**, soit à un **plan unilatéral de l'employeur homologué par l'administration**. L'administration exercera un contrôle de conformité dans des délais variant de 8 à 21 jours, selon que le PSE résulte d'un accord ou d'une décision unilatérale. Dorénavant, l'entreprise qui envisage la fermeture d'un établissement sera **obligée de rechercher un repreneur**, en lien avec son obligation de revitalisation. Le CE sera informé de cette recherche et pourra recourir à un expert.

## CREATION DE L'INSTANCE DE COORDINATION DES CHSCT

Le nouvel article L. 4616-1 du Code du travail dispose que l'employeur peut mettre en place **une instance de coordination des CHSCT**, qui a pour mission **d'organiser le recours à une expertise unique** par un expert agréé. Cette instance de coordination est composée :

- de l'employeur ou de son représentant ;
- d'un représentant de chaque CHSCT (désigné par la délégation du personnel) ;
- des membres permanents (médecin du travail, inspecteur du travail, représentant des organismes de sécurité sociale compétents, etc.).

## REPRESENTATION DES SALARIES DANS LES ORGANES DE GOUVERNANCE

Parmi les autres nouveautés, on peut noter la **participation aux conseils d'administration** ou de surveillance de représentants des salariés avec voix délibérative, dans les entreprises de plus de 10 000 salariés dans le monde ou 5 500 salariés en France, tout comme une **obligation de négociation collective triennale sur la mobilité interne** (nouvel article L. 2242-21).

Article de synthèse rédigé par Xavier Coppée, rédacteur *senior* AB Report

