

# 1257 Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 : vers un nouveau droit du travail ?

**Bernard TEYSSIÉ,**

professeur à l'université Panthéon-Assas (Paris II),  
président honoraire de l'université

Au-delà des impératifs techniques de sécurité, flexibilité et responsabilité, la loi du 14 juin 2013 peut ouvrir une nouvelle page des relations sociales. Fruit de la prise de conscience, par les uns, qu'il faut savoir accorder à l'entreprise les outils nécessaires à sa permanente adaptation à un monde qui change, et par les autres, que le dialogue vaut mieux que l'affrontement, elle est porteuse d'équilibres subtils. Aux partenaires sociaux aujourd'hui de leur donner traduction. Au juge, demain, de les respecter.

**1 - De l'accord à la loi.** – 11 janvier 2013 : accord national interprofessionnel pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés.

14 juin 2013 : loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi<sup>1</sup>. Aux partisans de la méthode contractuelle d'édification de la norme légale ce basculement particulièrement réussi de l'accord à la loi offre un bel argument : la mécanique inscrite à l'article L. 1 du Code du travail fonctionne, y compris lorsqu'il s'agit non point seulement de traiter d'une question à périmètre restreint et à fort consensus (ce qui était le cas avec le contrat de génération)<sup>2</sup> mais d'embrasser des pans multiples de la législation sociale, objets de débats acharnés et de vives querelles. L'accord du 11 janvier 2013 et sa traduction législative ne relèvent pas des réécritures ordinaires du Code du travail se bornant à modifier les normes en vigueur (pour offrir prolongement à quelque programme politique, apporter réponse à quelque revendication syndicale, briser quelque solution jurisprudentielle qui n'a pas l'heur de plaire aux puissants du moment). Ce duo normatif entend promouvoir une approche nouvelle du droit des relations de travail croisant préservation de l'emploi et adaptation de l'entreprise, quête de « sécurisation » et recherche de compétitivité, déploiement du dialogue social et renforcement du jeu contractuel, efficacité gestionnaire et « gestion participative »... S'il n'est guère de norme sociale qui ne soit le fruit d'un compromis, celle-ci l'est tout particulièrement : au-delà des compromis ordinaires desquels naissent les modifications régulièrement apportées au Code du travail, elle traduit la prise de conscience par les uns qu'il faut savoir accorder à l'entreprise les outils nécessaires à sa permanente adaptation à un monde qui, sans cesse, se transforme (et la confronte au quotidien à des combats à l'issue desquels seuls survivront les plus compétitifs) et par les autres que le dialogue vaut mieux que l'affrontement, que la quête du contrat est souvent supérieure à

l'acte unilatéral. De l'entreprise, le mode de gestion peut, à terme, être profondément remodelé : le dialogue appelle la communication de toutes les informations pertinentes sur le fonctionnement, la situation économique et financière, les projets de développement de l'entreprise. Le contrat a un corollaire : il est consommateur de temps, celui des échanges de vues, de la négociation de l'accord, sans compter celui qu'il faudra, souvent, consacrer au suivi de son application. La participation des salariés à la gestion de l'entreprise ne peut aller sans un sens aigu des responsabilités qui leur incombent. Leur association à la gestion de l'entreprise ne peut connaître un réel déploiement si l'employeur n'a pas, en ses interlocuteurs, une totale confiance. Nous sommes donc fort au-delà des seuls impératifs techniques de sécurité (1), flexibilité (2) et responsabilité (3). À l'écriture d'une nouvelle page des relations sociales, les partenaires sociaux sont invités.

## 1. Sécurité

**2 - « Sécurisation ».** – Plus bref que celui de l'accord national interprofessionnel d'où elle est issue, l'intitulé de la loi du 14 juin 2013 en reprend deux pièces majeures : « sécurisation » et « emploi ». Néologisme fort prisé depuis quelques années, le premier de ces deux termes possède des contours assez flous pour pouvoir viser toute norme susceptible d'éviter la remise en cause d'un acte, d'une situation juridique, d'une opération économique. Ne se limitant pas à l'emploi, contrairement à ce que suggère le titre de la loi, la « sécurisation » dont elle est porteuse ne vaut pas que pour le salarié (A) ; elle intéresse aussi (et au moins autant) l'entreprise (B).

### A. - Le salarié

**3 - Puissance trois.** – Offrir un surcroît de sécurité au salarié est un objectif à déclinaisons multiples : il vaut pour aujourd'hui (1°), demain (2°) et après-demain (3°).

### 1° Aujourd'hui

**4 - Réduire la précarité.** – La lutte contre la précarité n'est pas qu'un slogan. Qu'elle préoccupe les organisations syndicales est com-

1. JO 16 juin 2013 ; *infra* JCP S 2013, 1267, texte reproduit.

2. Cf. L. Dauxerre, *Le contrat de génération, l'alliance des âges* : JCP S 2013, 1119.

préhensible. Même s'il vaut mieux un emploi précaire qu'une absence d'emploi, les inconvénients de la précarité sont suffisamment importants pour que la réduire ait fait partie des objectifs des négociateurs de l'accord du 11 janvier 2013. Cette ambition est fortement relayée par la loi du 14 juin 2013 : 1) la porte est ouverte à une majoration (ou une minoration) du taux des contributions acquittées par l'entreprise au titre du financement de « l'assurance chômage » en fonction, notamment, de la nature et de la durée du contrat de travail<sup>3</sup> ; un recours excessif à des contrats à durée déterminée pourrait trouver une sanction financière qui, selon son ampleur, peut se révéler fort dissuasive ; 2) la négociation relative à la GPEC doit embrasser les « perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail » et les moyens mis en œuvre afin de « diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée »<sup>4</sup> ; 3) la volonté est exprimée d'éviter la multiplication d'emplois à temps partiel ne comportant qu'un nombre infime d'heures de travail ; elle trouve en particulier manifestation dans la règle selon laquelle la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est, en principe, fixée à vingt-quatre heures par semaine<sup>5</sup> ; la norme est, au demeurant, assortie de suffisamment de dérogations pour que soit évité l'excès de rigidité ; nul n'a oublié qu'un « petit » emploi à temps partiel non seulement vaut mieux que l'absence d'emploi mais, dans certains cas, répond au vœu du salarié.

## 2° Demain

**5 - Des aptitudes préservées.** – La formation professionnelle tout au long de la vie constitue « un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels »<sup>6</sup>. Qui le contesterait ? La loi du 14 juin 2013 le proclame. Au-delà, elle ajoute de nouveaux instruments à ceux déjà établis afin d'y parvenir. Ainsi chaque personne dispose-t-elle dès son entrée sur le marché du travail, indépendamment de son statut, d'un « compte personnel de formation » intégralement transférable en cas de changement ou de perte d'emploi<sup>7</sup>. La présence, aux côtés de « tout salarié », d'un « conseil en évolution professionnelle » devrait permettre de donner à l'objectif de formation continue le maximum de chances de connaître des applications pertinentes... ce qui, pour l'heure, n'est pas toujours le cas !

**6 - Un curriculum vitae enrichi.** – L'enrichissement – et, par là-même, la « sécurisation » – du parcours professionnel d'un salarié ne se nourrit pas seulement de la croissance des savoirs et de leur actualisation par le jeu de séquences de formation de tonalité souvent assez académique. Aller vivre d'autres expériences, en d'autres lieux, peut se révéler au moins aussi bénéfique. La « mobilité volontaire sécurisée » introduite par la loi du 14 juin 2013 peut en constituer le vecteur<sup>8</sup>. Sans doute ce dispositif – qui se traduit par une suspension du contrat de travail conclu avec l'entreprise d'origine – ne sera-t-il pas toujours aisé à mettre en œuvre. Mais il est riche de promesses...

**7 - Une gestion prévisionnelle renforcée.** – À la réalisation des promesses dont sont porteurs les dispositifs de formation professionnelle les accords de GPEC peuvent concourir : les « grandes orientations » de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation sont au menu de la négociation triennale qui y est consacrée<sup>9</sup>.

3. C. trav., art. L. 5422-12.

4. C. trav., art. L. 2242-15.

5. C. trav., art. L. 3123-14-1.

6. C. trav., art. L. 6111-1.

7. C. trav., art. L. 6111-1.

8. C. trav., art. L. 1222-12 et s.

9. C. trav., art. L. 2242-15.

## 3° Après-demain

**8 - Un emploi pérennisé.** – L'« optimisation » des performances de l'entreprise ou du groupe peut passer par la fermeture d'établissements jugés insuffisamment rentables ou dont l'activité se déploie dans un domaine qui ne correspond plus aux orientations stratégiques de développement arrêtées pour les années à venir. De telles fermetures les exemples ne manquent pas, retenant parfois l'attention des médias, singulièrement dans les circonstances où la décision prise semble relever avant tout de considérations financières sans égard pour d'éventuelles perspectives de redéploiement de l'activité conduite. Écho de vifs débats, en Lorraine ou ailleurs, la loi du 14 juin 2013 impose que les entreprises d'au moins 1 000 salariés qui envisagent « un projet de licenciement collectif ayant pour conséquence la fermeture d'un établissement » recherchent « un repreneur »<sup>10</sup>. Réponse politique à quelques moments d'émotion médiatique, il n'est pas sûr que, de la règle posée, il faille trop attendre : la reprise d'un établissement est une opération délicate, relevant de paramètres multiples dont les promoteurs de la norme édictée n'ont pas (volontairement ?) voulu appréhender toute la complexité.

**9 - Sécurité financière.** – Se plaçant sur le terrain non de la sécurité de l'emploi mais de la « sécurité financière » qu'il convient d'assurer (ou tenter d'assurer) à chaque salarié, la loi du 14 juin 2013 exige que les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels engagent une négociation afin de permettre aux salariés qui ne bénéficient pas d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursement complémentaire de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident « d'accéder à une telle couverture avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016 »<sup>11</sup>. S'inscrivant dans la perspective d'une généralisation de la couverture complémentaire santé « à tous les Français »<sup>12</sup>, ce dispositif, dont le bien-fondé ne saurait guère être contesté, signe, avec d'autres, l'irréversible déclin des régimes légaux de protection sociale ; les promoteurs de l'accord du 11 janvier 2013 et de la loi qui lui fait écho se bornent, à bien des égards, à en prendre acte.

## B. - L'entreprise

**10 - La maîtrise du temps.** – Le temps... Élément essentiel de la vie de l'entreprise... Son action est enfermée dans l'étau du temps qui passe : il ne faut pas perdre de temps lorsque s'impose une modification des processus mis en œuvre, lorsque doivent être honorées les commandes enregistrées, lorsque doivent être conduites les négociations commerciales qui assureront un carnet de commandes bien rempli, lorsqu'est décidée l'ouverture d'un nouvel établissement, la création d'une filiale, une fusion... Or, le dialogue conduit avec les représentants du personnel avant que, du projet, une décision naisse est consommateur de temps, celui de la consultation (1°) et, lorsqu'elle est sollicitée, celui de l'expertise (2°). Les enfermer dans des délais précis fut l'une des préoccupations des auteurs de l'accord du 11 janvier 2013... et de la loi qui lui fait écho. Mais là ne fut pas leur seule préoccupation : le temps du procès, consommateur d'énergie, lourd de menaces parfois, retint aussi leur attention (3°).

### 1° Le temps de la consultation

**11 - Déploiement.** – Forme première du dialogue social dans l'entreprise, celui régulièrement entretenu par le chef d'entreprise avec les représentants du personnel connaît désormais des déclinaisons supplémentaires. L'une mérite une particulière attention : chaque année le comité d'entreprise doit être consulté sur les « orientations stratégiques » de l'entreprise, telles que définies par « l'organe chargé

10. C. trav., art. L. 1233-90-1.

11. L. n° 2013-504, 14 juin 2013, art. 1<sup>er</sup> : JCP S 2013, 1267.

12. L. n° 2013-504, 14 juin 2013, art. 1<sup>er</sup> : JCP S 2013, 1267.

de l'administration ou de la surveillance » de celle-ci, et sur leurs conséquences économiques et sociales<sup>13</sup>. La lettre et l'esprit de la loi du 14 juin 2013 commandent que s'ouvre, sur ce thème essentiel puisqu'il engage très fortement l'avenir, un authentique dialogue fait d'échanges de vues successifs : le comité émet un avis sur les orientations tracées et peut proposer des « orientations alternatives » ; la direction de l'entreprise formule une « réponse argumentée » ; le comité « peut y répondre ». Tout, à la vérité, va dépendre ici de la qualité du dialogue noué : purement formel, il n'apportera guère par rapport à l'exigence classique de consultation sur toute question intéressant la marche générale de l'entreprise<sup>14</sup> ; approfondi, il conduira aux portes de la cogestion. Mais dans tous les cas – et surtout dans le second – ce surcroît législatif sera consommateur de temps.

**12 - Encadrement.** – Maîtriser le temps de la consultation des instances de représentation du personnel, à commencer par le comité d'entreprise, préoccupe souvent les directions d'entreprise. La réponse apportée par la loi du 14 juin 2013 ne manque pas d'intérêt : la plupart des consultations obligatoires peuvent désormais être enfermées dans un délai précis fixé par voie d'accord conclu entre l'employeur et le comité d'entreprise, adopté à la majorité des membres titulaires élus de ce dernier ; à défaut d'accord, un délai doit être déterminé par voie réglementaire<sup>15</sup>. Passé ce délai, d'au moins quinze jours, qui doit « permettre au comité d'entreprise d'exercer utilement sa compétence », l'instance saisie est réputée avoir été consultée (et avoir rendu un avis négatif). Est posée une présomption irréfragable de consultation qui permet à l'entreprise d'aller de l'avant.

## 2° Le temps de l'expertise

**13 - Un surcroît d'informations.** – Pièce importante de la loi du 14 juin 2013, une « base de données économiques et sociales », régulièrement actualisée, doit être mise en permanence à la disposition des membres du comité d'entreprise, du CHSCT et des délégués syndicaux<sup>16</sup>. Le champ couvert est immense : investissements, fonds propres, endettement, éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, flux financiers à destination de l'entreprise, sous-traitance, éléments d'information contenus dans les rapports transmis de manière récurrente au comité d'entreprise, etc. Constituer cette base de données ne sera pas toujours aisé. Mise en place, elle emportera souvent maintes demandes d'explications... et ne manquera pas de nourrir des envies d'expertise.

**14 - Un surcroît d'explications.** – La tentation de recourir aux services d'un expert rémunéré par l'entreprise saisit souvent les représentants du personnel. Si une telle expertise peut être utile, elle a aussi un revers, plus grave, en pratique, que les coûts (induits par les honoraires de l'expert) qui s'y attachent directement : elle emporte souvent un allongement des délais dans lesquels se déploie la consultation des représentants du personnel. La réponse apportée par la loi du 14 juin 2013 n'est pas dépourvue de pertinence : l'expert-comptable ou l'expert technique auquel le comité d'entreprise est en droit de faire appel remettent leur rapport dans un « délai raisonnable » fixé par accord entre l'employeur et le comité ; faute d'accord, un délai déterminé par voie réglementaire devra être respecté<sup>17</sup>.

Pour le CHSCT, un autre chenal est emprunté : celui de la réduction du nombre d'expertises. À cette fin, lorsque l'entreprise lance un projet commun à plusieurs établissements, elle peut mettre en place une « instance temporaire de coordination » des CHSCT concernés ;

cette instance diligentera une expertise unique dont le résultat sera communiqué aux instances locales<sup>18</sup>. Apportant consécration à certaines pratiques d'entreprise<sup>19</sup>, la formule peut emporter un gain de temps appréciable... qui aurait pu être sensiblement accru si l'avis de l'instance de coordination avait évité de procéder ensuite à la consultation des CHSCT locaux.

## 3° Le temps du procès

**15 - Extinction de l'action.** – Le procès est, en soi, un risque. Le gérer fait partie des tâches auxquelles sont confrontés tous ceux qui ont en charge la direction d'une entreprise. Que le risque subsiste trop longtemps après l'opération conduite, d'où peut jaillir un contentieux, est souvent perçu comme un insupportable facteur d'insécurité. Tel est notamment le cas des litiges liés à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail. D'où la décision d'enfermer l'action envisagée au titre de l'une de ces rubriques dans un bref délai : elle se prescrit en principe par deux ans « à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits qui lui permettent d'exercer son droit »<sup>20</sup>. Mais que l'action soit promptement exercée et un procès s'ouvrira : y mettre rapidement un terme est souvent de l'intérêt de tous.

**16 - Extinction du procès.** – Qu'à un procès il soit mis fin par voie d'accord n'est pas nouveau. À l'utilisation de cette technique, la loi du 14 juin 2013 offre un cadre renouvelé valant pour tout procès prud'homal né d'un licenciement : au cours de la phase de conciliation les belligérants peuvent conclure un accord qui mettra un terme au litige ; il se traduira par le versement au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant, déterminé par décret, sera fonction de l'ancienneté du salarié<sup>21</sup>. Emportant « renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail » prévues aux articles L. 1235-1 et suivants, l'outil a un fort potentiel. Reste à l'utiliser...

## 2. Flexibilité

**17 - Une nécessaire adaptabilité.** – Le monde bouge, les techniques se transforment, l'activité connaît parfois des phases de déclin... qui ne sont pas toujours suivies de rebonds spectaculaires. Modifier l'organisation du travail (A), adapter la force de travail (B) en fonction des évolutions auxquelles est exposée l'entreprise s'impose. La priver de cette capacité permanente d'adaptation revient à la condamner. La lui offrir par la voie d'un dialogue social apaisé, tel est le choix des auteurs de l'accord du 11 janvier 2013 et de la loi qui lui donne traduction.

### A. - Organisation du travail

**18 - Le temps, l'argent.** – S'adapter aux évolutions de la conjoncture peut imposer une adaptation du temps de travail attendu des salariés (1°). Au-delà, demander à chacun des sacrifices financiers peut se révéler nécessaire (2°).

## 1° Le temps de travail

**19 - Des compléments d'heures.** – S'adapter à la conjoncture passe parfois par une augmentation du nombre d'heures de travail fournies par les salariés. Les travailleurs à temps partiel peuvent, à cet égard, offrir une force d'appoint non négligeable dès lors qu'ils aspirent à « travailler plus pour gagner plus ». Ainsi la loi du 14 juin

13. C. trav., art. L. 2323-7-1.

14. C. trav., art. L. 2323-6.

15. C. trav., art. L. 2323-3.

16. C. trav., art. L. 2323-7-2.

17. C. trav., art. L. 2325-42-1.

18. C. trav., art. L. 4616-1 et s.

19. Cf. H. Guyot, *Réflexions relatives à l'institution d'un CHSCT central* : JCP S 2010, 1340.

20. C. trav., art. L. 1471-1.

21. C. trav., art. L. 1235-1.

2013 admet-elle que, par convention ou accord de branche étendu, soit prévue la possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail contractuellement arrêtée. Encore faudra-t-il que le salarié y consente, chaque augmentation devant donner lieu à la signature d'un avenant<sup>22</sup>. Au-delà de ses aspects techniques – qu'il est difficile de considérer comme révolutionnaires – ce dispositif est surtout révélateur de l'une des préoccupations qui animèrent les auteurs de la loi du 14 juin 2013 (et avant eux ceux de l'accord du 11 janvier 2013) : offrir à l'entreprise des outils de flexibilité. Il n'est pas sûr, néanmoins, qu'en subordonnant son utilisation à la signature d'une convention ou d'un accord de branche, puis à son extension, et enfin à la signature d'avenants individuels, ils en aient rendu l'utilisation aisée... À ces verrous les baisses de salaire décidées en application d'accords de maintien de l'emploi vont, en revanche, échapper.

## 2° La rémunération du travail

**20 - Des sacrifices partagés.** – Le thème était depuis longtemps dans l'air (politique et social) : dans des périodes de crise, le salut de l'entreprise peut venir d'une baisse des salaires versés avec l'espoir qu'un retour à meilleure fortune permette de revenir, aussi promptement que possible, au niveau de rémunération antérieur. L'idée a reçu quelques traductions, souvent très médiatisées. Elle a trouvé un réceptacle législatif avec la loi du 14 juin 2013<sup>23</sup>. L'entreprise confrontée à de graves difficultés économiques à caractère conjoncturel peut obtenir, par voie d'accord collectif et en contrepartie de l'engagement de maintenir les emplois, qu'il soit procédé à l'aménagement de la durée du travail et de la rémunération, sous réserve de certains planchers. Mais parce que le sacrifice doit être partagé, doivent être prévues dans l'accord les conditions dans lesquelles des efforts doivent être fournis par les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires. Dispositif provisoire (dont la durée ne saurait excéder deux ans), l'accord de maintien de l'emploi constitue un outil majeur d'adaptation de l'entreprise aux difficultés auxquelles elle est parfois confrontée. Son utilisation est, à coup sûr, un exercice de responsabilité. Il l'est pour tous, singulièrement pour des organisations syndicales appelées à se projeter au-delà du champ des revendications ordinaires.

## B. - Effectif au travail

**21 - Réorganisation, diminution.** – Confrontée à des difficultés se traduisant par une baisse de son activité, l'entreprise est encouragée à réorganiser sa force de travail (1°) plutôt que d'aller d'emblée vers une réduction de celle-ci par le jeu de licenciements pour motif économique (2°). Si les mesures de réorganisation sont assurément préférables – pour les salariés dont l'emploi est maintenu et pour l'entreprise dont les compétences sont préservées – la diminution des effectifs est parfois indispensable. La survie de l'entreprise, en maintes circonstances, en dépend.

### 1° Réorganisation de l'effectif

**22 - Mobilité interne.** – L'évolution des activités de l'entreprise, qu'elle soit imposée par quelques difficultés économiques passagères, une réorientation de ses axes de développement, le déploiement de nouvelles techniques, peut nécessiter que les salariés exercent d'autres fonctions, accomplissent la tâche qui leur est impartie en d'autres lieux (voire exercent d'autres fonctions en d'autres lieux). Par voie d'accord collectif d'entreprise ou de groupe la voie est désormais ouverte à la mise en œuvre de « mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs »<sup>24</sup>. Les stipulations de

l'accord valent à l'égard de tous les salariés relevant de son champ d'application ; les clauses des contrats de travail qui contrarieraient celles de l'accord collectif sont suspendues. S'il est de principe que la mise en œuvre d'une mesure individuelle de mobilité prise en application de l'accord collectif préalablement conclu doit recueillir l'accord du salarié, un refus justifie le prononcé d'un licenciement pour motif économique : à ce dernier une cause réelle et sérieuse est automatiquement donnée.

Fortement encadrés afin que soient respectées au mieux la vie personnelle et familiale du salarié et qu'il bénéficie de mesures d'accompagnement (qu'il s'agisse d'actions de formation ou d'aides financières), les accords de mobilité sont, en dépit des contraintes posées, de remarquables outils de flexibilité. Reste à franchir l'étape cruciale : la signature d'un accord d'entreprise ou de groupe en posant le principe et en fixant les modalités. Le chemin, parfois, risque d'être long...

### 2° Diminution de l'effectif

**23 - Alternative.** – Au jeu du contrat, les licenciements collectifs pour motif économique sont désormais largement ouverts : le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ainsi que les modalités de consultation du comité d'entreprise et de mise en œuvre des licenciements peuvent être déterminés par voie d'accord collectif, sous réserve que les syndicats signataires aient recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des membres titulaires du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel (ou, à défaut, des délégués du personnel)<sup>25</sup>. Au déploiement du jeu contractuel il est peu de limites : à quelques règles, limitativement énumérées, l'accord ne peut déroger<sup>26</sup> ; il doit être validé par l'autorité administrative<sup>27</sup> ; mais il est acquis que le contrôle de validation sera « léger » ; il ne peut, au demeurant, en aller autrement face à un accord voulu par l'employeur et largement accepté par les organisations syndicales. Là est d'ailleurs, en pratique, la principale difficulté : le degré d'adhésion requis de la part des partenaires sociaux est particulièrement élevé... ce qui risque de conduire l'employeur à opter, plus qu'il ne l'aurait *a priori* souhaité, pour un PSE unilatéral soumis à l'homologation de l'administration du travail<sup>28</sup>.

Reste que l'orientation générale est claire : même si les deux voies d'établissement du PSE sont présentées par les promoteurs de la loi du 14 juin 2013 comme une alternative dont aucune branche ne l'emporte sur l'autre, l'accord collectif s'affirme comme un vecteur essentiel d'application des dispositions nouvelles. Que l'élaboration d'un PSE unilatéral soit envisagée « à défaut d'accord » est riche de sens<sup>29</sup>. L'appel à une montée en puissance, sous toutes ses formes, du dialogue social est perceptible. Mais plus les salariés, directement ou par l'intermédiaire de leurs représentants, sont associés à la gestion de l'entreprise, plus leur responsabilité et leur « sens des responsabilités » sont sollicités.

## 3. Responsabilité

**24 - La clé de la confiance.** – La participation des salariés à la gestion de l'entreprise est déjà assurée lorsqu'ils sont systématiquement consultés sur toute opération de quelque importance. Elle l'est plus encore lorsque certaines mesures sont subordonnées à leur accord *via* un processus de négociation. Une ultime étape est franchie lorsque leur présence est imposée dans les organes directeurs de l'entreprise,

22. C. trav., art. L. 3123-25.

23. C. trav., art. L. 5125-1 et s.

24. C. trav., art. L. 2242-21 et s.

25. C. trav., art. L. 1233-24-1.

26. C. trav., art. L. 1233-24-3.

27. C. trav., art. L. 1233-57-1.

28. C. trav., art. L. 1233-24-4 et L. 1233-57-1.

29. C. trav., art. L. 1233-24-4.

donc, dans une société anonyme, au sein du conseil d'administration ou du conseil de surveillance. L'apport de la loi du 14 juin 2013 est, à cet égard, important. Emportant partage de responsabilité sociale et économique, elle suppose aussi prise de responsabilité, condition d'établissement d'un rapport de confiance sans lequel nulle cogestion, même esquissée, n'a de chance réelle de prospérer.

**25 - Responsabilité sociale.** – La philosophie qui anime la loi du 14 juin 2013 appelle une forte prise de conscience par les organisations syndicales (et non point seulement par les employeurs) de leur responsabilité sociale. Celle-ci vaut déjà lorsqu'elles s'expriment à travers les représentants élus du personnel (issus, dans la plupart des cas, de listes syndicales). Elle vaut plus encore lorsqu'elles sont appelées à négocier un accord collectif afin de permettre une réorganisation de l'entreprise, un réaménagement du temps de travail, une baisse des rémunérations, l'engagement d'une politique de mobilité, la réalisation d'un licenciement collectif pour motif économique... La mécanique établie ne peut fonctionner que si les partenaires sociaux, sachant s'extraire des querelles du quotidien, placent au premier rang l'intérêt à moyen ou long terme de l'entreprise. Il leur est demandé de pratiquer l'exercice auquel les dirigeants de l'entreprise sont en permanence confrontés : quel chemin emprunter, quelles mesures prendre pour que demain, après-demain, l'entreprise soit toujours là, que son développement soit assuré, que sa prospérité soit garantie (dans toute la mesure où une telle garantie est concevable) ? Il n'est point de cogestion, même esquissée, sans responsabilité. Là siège aujourd'hui la ligne de partage essentielle entre organisations syndicales. Mais les lignes peuvent bouger, d'autant qu'il n'est pas rare que les syndicats regroupés au sein d'une même confédération n'aient pas tous la même approche des rapports sociaux...

**26 - Responsabilité économique.** – Accéder au conseil d'administration ou au conseil de surveillance investit celui à qui cette charge est confiée d'une lourde responsabilité d'ordre économique : il va être appelé non seulement à débattre des orientations stratégiques de l'entreprise mais à les arrêter. De la pertinence des choix opérés dépend l'avenir de l'entreprise. Vont avoir l'occasion de le mesurer les salariés désignés, en application de la loi du 14 juin 2013, pour siéger au conseil d'administration ou au conseil de surveillance des sociétés employant, selon les cas, 5 000 ou 10 000 salariés (par addition de l'ensemble des salariés permanents de la société mère et de ceux des

filiales, directes ou indirectes)<sup>30</sup>. Qu'ils bénéficient d'une formation « adaptée à l'exercice de leur mandat » est assurément pertinent<sup>31</sup>. Mais de ceux qui siègent au conseil d'administration ou au conseil de surveillance d'une entreprise, il est permis d'attendre bien plus que la compréhension des documents comptables ou financiers qui leur sont présentés. Ils doivent avoir un sens aigu des responsabilités économiques qui leur incombent. Cette exigence les concerne tous, administrateurs salariés compris.

**27 - Responsabilité juridique.** – Nul ne peut se soustraire à d'éventuels engagements de responsabilité liés aux fautes commises. La mécanique de l'article 1382 du Code civil vaut pour chacun : syndicats, délégués syndicaux, représentants du personnel, institutions représentatives dotées de la personnalité morale... À cette responsabilité juridique, la méconnaissance de l'obligation de discrétion pesant sur ceux à qui sont communiqués des documents confidentiels donne ouverture. Ainsi en ira-t-il de la divulgation des informations revêtues de cette qualité figurant dans la base de données économiques et sociales<sup>32</sup>. Représentants du personnel, délégués syndicaux doivent savoir conserver le silence. Il est, au demeurant, la clé de la confiance sans laquelle il n'est pas de véritable dialogue social.

**28 - Le temps du juge.** – Le temps est maintenant arrivé de mesurer la réelle portée des dispositions nées de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 et de la loi du 14 juin 2013. Il va falloir leur donner vie, au quotidien, dans l'entreprise. De la qualité du dialogue social, beaucoup va dépendre. Mais des applications (ou tentatives d'application) qui seront données au corps de règles nouvellement gravées dans nos codes naîtront, inéluctablement, des contentieux. Là est, pour demain, la principale interrogation. Souhaitons que la Cour de cassation, comme elle sut le faire, à quelques réserves près, avec la loi du 20 août 2008, demeure fidèle à la lettre et l'esprit de la loi du 14 juin 2013, préservant par là-même le délicat équilibre auquel sont parvenus ceux qui la conçurent et ceux qui la portèrent sur les fonds baptismaux.

**MOTS-CLÉS :** *Sécurisation de l'emploi - Loi - Panorama des mesures*

**TEXTES :** *L. n° 2013-504, 14 juin 2013*

30. *C. com.*, art. L. 225-27-1 et L. 225-79-2.

31. *C. com.*, art. L. 225-30-1.

32. *C. trav.*, art. L. 2323-7-2, *in fine*.