

# Que faut-il réellement craindre de la LSE ?

par *Christophe BAUMGARTEN*, Avocat au Barreau de Bobigny

N'y a-t-il donc rien dans la loi de sauvegarde de l'emploi du 13 mai 2013 qui puisse trouver grâce à nos yeux ? L'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, qu'elle a fidèlement transposé, a-t-il été dicté par le patronat aux organisations syndicales signataires sans la moindre contrepartie ?

Comme chaque fois qu'il s'agit de cerner la portée d'une règle de droit, il faut dépasser la lettre du texte et les déclarations d'intention de ses auteurs, et l'analyser en la situant dans son contexte social et juridique. C'est la seule façon d'espérer pouvoir en utiliser les contradictions et les potentialités.

Disons-le d'emblée, l'ANI encourt deux critiques, à mon avis réhibitoires.

L'une de nature politique : l'ANI marque un recul substantiel du monde du travail dans la guerre idéologique que mène le patronat. Alors qu'il est question de « *sécurisation de l'emploi* », pas un mot n'est dit sur le coût du capital qui pèse lourdement sur les entreprises (1), ni sur les exigences de rendements à court terme qui pèsent sur l'investissement, la recherche, l'innovation et donc, finalement, sur l'emploi.

En lieu et place, le texte est sous-tendu par les rengaines habituelles, que pourtant l'échec des politiques libérales aurait dû depuis longtemps remettre en cause :

- La loi ? Un carcan de règles qui porte atteinte à la liberté contractuelle et dont la complexité freine la réactivité des entreprises. La négociation entre « *partenaires sociaux* » peut seule permettre de définir des règles permettant aux entreprises de s'en sortir par les seules mesures possibles : baisse de salaires, mobilité forcée ;

- Les instances représentatives du personnel ? Elles paralysent l'entreprise et entravent la nécessaire réactivité du monde des affaires, ce qui justifie que leur consultation soit enfermée dans des délais préfix.

Elles coûtent cher, d'où la nécessité de faire prendre en charge aux CE une partie des frais d'expertise et de mettre en place des instances de coordination des CHSCT qui réduiront le nombre d'experts à payer.

Pourtant, si la déréglementation et l'absence de démocratie sociale créaient des emplois, on serait déjà sorti de la crise, peut-être même n'y serait-on jamais entré.

La seconde raison est d'ordre technique : le délai de prescription ramené à trois ans est la porte ouverte à la violation par les employeurs de droits élémentaires, notamment ceux touchant à la rémunération et au repos. Pour ce motif, ce texte est inacceptable. Quel salarié osera, pendant le cours de son contrat de travail, se plaindre des heures supplémentaires non payées, des congés qu'il a été empêché de prendre, des accords de classification violés, des minima non respectés ? En cas de violation de la loi, de la convention collective, du contrat de travail, le risque pour l'employeur est, désormais, de fait, limité aux trois années précédant la rupture.

Mais l'ANI désormais signé et la loi entrée en vigueur, examinons la situation de façon lucide.

D'abord, les dispositions, voulues régressives, n'auront pas forcément tout l'effet néfaste escompté.

Prenons un seul exemple, celui du contrôle des plans de licenciements collectifs pour motif économique et des plans de sauvegarde de l'emploi subséquents. Quand il existait une autorisation administrative des licenciements économiques, le patronat a fortement milité pour que l'administration s'efface au profit du juge judiciaire. Mû par le fantasme de la « *judiciarisation des rapports sociaux* », il fait le chemin inverse. Alors que, jusqu'à présent, une cinquantaine de PSE étaient soumis au juge chaque année, et que seulement une dizaine faisait l'objet de sanctions judiciaires, c'est désormais la totalité d'entre eux qui seront contrôlés par l'administration (2). Il n'est pas dit, loin s'en faut, que

(1) Voir par exemple l'article de Laurent Cordonnier « Coût du capital, la question qui change tout », *Le Monde Diplomatique*, juillet 2013.

(2) Voir l'article de Gaétane Carlus et Emmanuel Gayat paru le 4 juillet 2013 sur le site actuel CE et également disp. sur le site de JDS avocats.

l'administration sera défaillante, surtout si les instances représentatives du personnel la saisissent rapidement et de façon argumentée.

Ensuite, il est des dispositions qui constituent certainement un progrès et un point d'appui pour la compréhension par les IRP des orientations de l'entreprise et de leurs enjeux. Ainsi en est-il du nouvel article L. 2323-7-2 CT, qui crée une base de données unique, et du nouvel article L. 2323-7-1 CT, qui impose une consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Une lecture rapide pourrait laisser penser qu'il existait jusqu'à présent des dispositions équivalentes. Cependant, à part l'une d'entre elles, toutes les consultations existantes portent sur des projets à court terme de l'employeur ou sur l'année en cours ou à venir. Quant à la consultation sur les « *prévisions annuelles et pluriannuelles* », elle souffre de deux limites qui lui ôtent toute effectivité : dans son objet d'abord, s'agissant des prévisions limitées à l'évolution de l'emploi et des qualifications, dans sa consistance ensuite, les données à fournir, et donc la consistance de l'obligation de l'employeur, n'étant pas définies.

Au-delà de l'aspect technique, la nouvelle loi délivre un message politique intéressant : une entreprise se doit de prévoir à au moins trois ans. Dans la pratique, il ne pourra plus être répondu aux comités d'entreprise que, dans le monde actuel, compte tenu du contexte économique, il n'est plus possible de prévoir, ou bien que les prévisions sont établies par la maison-mère néerlandaise ou étasunienne, de telle sorte que les « *dirigeants* » de l'entreprise située en France n'en ont pas connaissance.

S'agissant d'une obligation, « *l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise* » devra « *mettre à jour régulièrement* » la base de données unique, qui servira de « *support de préparation de cette consultation* ». Le comité sera en droit d'exiger « *une réponse argumentée* » aux « *propositions alternatives* » qu'il formulera. Les instances représentatives du personnel pourront donc, s'il le faut par un recours au juge, imposer que des orientations stratégiques sur trois ans soient établies, au besoin sur la base d'hypothèses soumises à la discussion et, si nécessaire, sous astreinte d'interroger la maison-mère de ses projets et orientations.

La consistance des informations « *accessibles en permanence* » aux membres du CE, du CCE, du CHSCT, ainsi qu'aux DS n'est pas non plus à négliger : investissement social matériel et immatériel, ensemble des éléments de rémunération des salariés et des dirigeants, rémunération des financeurs, sous-traitance, ces informations portant sur les deux années précédentes, l'année en cours et devant intégrer les perspectives sur les trois années suivantes.

De beaux débats en perspective, lorsque les organes de direction devront s'expliquer sur les écarts entre leurs prévisions et la réalité. De quoi également nourrir non seulement la réflexion, mais également la communication et la stratégie des instances élues et des organisations syndicales. Espérons que les experts-comptables, dont on se demande toujours pourquoi la loi leur confie le monopole de l'expertise de ces données, seront à la hauteur de ces nouvelles missions.

**Christophe Baumgarten**



## RPDS 823 – NOVEMBRE 2013

Au sommaire :

Dossiers :

**Les critères servant à fixer l'ordre des licenciements**  
**La priorité de réembauchage**  
**Du chômage partiel à l'activité partielle**

Pratique prud'homale :

Exécution des jugements : Le recours à un huissier doit demeurer gratuit

L'actualité juridique :

Sommaires de jurisprudence et de législation commentés

Pour les lecteurs non abonnés à la RPDS, commande à NSA La Vie Ouvrière, BP 88, 27190 Conches en Ouche. Prix du numéro : 7,50 euros (+ forfait de 3 euros par envoi). Abonnement : 79 euros par an uniquement à RPDS, 263, rue de Paris, case 600, 93516 Montreuil cedex. Commandes et abonnement en ligne sur notre site Internet [www.nvo.fr](http://www.nvo.fr) ou [www.lecodedutravail.fr](http://www.lecodedutravail.fr)