JEAN-BAPTISTE MOUSTIÉ

COMPTRASEC UMR 5114 CNRS-Université Montesquieu-Bordeaux IV

I – ANI du 11 janvier 2013 [1]

À l'issu de trois mois de négociation, les partenaires sociaux français sont parvenus à un accord [2], instaurant dans une certaine mesure, une « *flexisécurité à la française* »[3]. L'esprit de cet ANI vise à offrir plus de flexibilité aux entreprises face à la conjoncture économique en l'échange de nouveaux droits protecteurs pour les salariés[4]. Du côté des droits individuels des salariés, l'ANI veut généraliser les complémentaires-santé d'entreprise (art. 1) et proposer à la négociation des droits rechargeables au chômage qui maintiendront les droits non utilisés, suite à une nouvelle perte d'emploi (art. 3). Sera également simplifiée la formation des salariés via la création d'un compte personnel de formation en heures (art. 5) bénéficiant à tout salarié jusqu'à sa retraite. L'ANI sécurise la mobilité en permettant à certains salariés, sous conditions d'ancienneté et d'effectifs de l'entreprise, de « *découvrir un emploi dans une autre entreprise* » (art. 7). Pour favoriser l'embauche en CDI, une majoration des cotisations sur les CDD sera opérée (art. 3) et une aide à l'embauche des moins de 26 ans pourra être versée. L'ANI renforce également les droits collectifs grâce à une meilleure information fournis aux IRP et aux délégués syndicaux (art. 12), une représentation conditionnée des salariés dans les conseils d'administration (art. 13) et une unicité de l'expertise lorsque plusieurs CHSCT sont compétents pour un même projet (art. 12-7). Du côté des employeurs, des « *accords de maintien dans l'emploi* » (art. 18), résurgences des accords de compétitivité, permettront de conclure pendant deux ans maximum, une modulation des salaires ou des temps de travail en période de difficulté économique. L'employeur s'engagera à maintenir l'emploi pendant la durée de l'accord et chaque salarié refusant de s'y soumettre pourra être licencié pour motif économique et voir la cause réelle et sérieuse de son licenciement « *attestée par l'accord* ».

II – Loi du 1er mars 2013 sur le contrat de génération [5]

Promesse phare du candidat François Hollande durant la dernière campagne présidentielle, le contrat de génération tend à pallier deux problèmes structurels du marché du travail français : d'un côté le chômage des jeunes et de l'autre celui de l'embauche ou du maintien dans l'emploi des seniors. Validé par le Conseil constitutionnel[6] et dorénavant opérationnel, ce contrat et les aides qui l'accompagnent, tendent à favoriser l'embauche en CDI des moins de 26 ans et le maintien en emploi des salariés âgés d'au moins de 57 ans grâce à une transmission

1 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.

2 L'accord a été signé par trois organisations syndicales patronales (Medef, CGPME, UPA) et par trois syndicats de salariés (CFDT, la CFE CGC et la CFTC). N'ont en revanche pas apposé leur signature, la CGT et la CGT-FO.

3 *SSL* 21 janvier 2013, n° 1568, p. 2.

4 *JCP éd. S. 22* janvier 2013, n° 4, act. p. 3.

5 Loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération.

6 Cons. const., 28 février 2013, n° 2013-665 DC.

des savoirs et des compétences en binôme[7]. Ce mécanisme est conditionné par un seuil d'effectifs. Ainsi, les entreprises ou EPIC qui bénéficieront des aides liées au dispositif seront ceux de 299 salariés et moins. Mais, ce nouveau dispositif n'a pas oublié les entreprises d'au moins 300 salariés qui auront une obligation de négocier[8] sur la mise en place de ce contrat, sans quoi, au 1er septembre 2013, elles pourront faire l'objet d'une sanction financière. Les entreprises de 50 à 299 salariés n'ont pas d'obligation à négocier sauf volonté de percevoir les aides financières de l'État, quant à celles de moins de 50 salariés, elles bénéficieront d'office du mécanisme. La conclusion d'un tel contrat entrainera le versement à l'entreprise par Pôle Emploi d'une aide annuelle s'élevant à 4 000 € (2 000 € au titre de l'embauche d'un jeune et 2 000 € au titre du maintien dans l'emploi d'un salarié âgé) dont la durée n'excèdera 3 ans. Des interruptions de versement de l'aide sont prévues notamment en cas de rupture du CDI du jeune salarié, de diminution de sa durée de travail ou encore par l'interruption du contrat du senior[9].

III – Loi du 16 avril 2013[10] consacrant un droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement

La loi du 16 avril 2013 décline un versant nouveau du droit d'alerte au bénéfice des salariés[11] et des représentants du personnel au CHSCT[12] qui « *estiment, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrications utilisés ou mis en œuvre par l'entreprise font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement* ». Ce droit d'« *alerte verte* »[13], qui ne permet pas en soi d'exercer un droit de retrait, oblige l'employeur à tenir informé, selon la catégorie du « lanceur d'alerte », de la suite qu'il y réserve, voire à examiner la situation conjointement avec ce dernier. En cas de divergence sur le bien-fondé d'une alerte ou en l'absence de suite dans un délai d'un mois, le « lanceur d'alerte » pourra saisir le Préfet de département[14]. L'employeur doit dorénavant informer ses salariés en matière de risques pour la santé publique et l'environnement[15] et réunir le CHSCT en cas d'événement grave ayant ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou l'environnement[16]. Le Code de la santé publique organise la protection du « lanceur d'alerte » contre toute discrimination[17], et la loi prévoit des sanctions tant à l'égard du salarié que de l'employeur. Le salarié pourra voir son alerte qualifier de « dénonciation calomnieuse » lorsqu'elle sera lancée avec intention de nuire ou avec connaissance de l'inexactitude des faits avancés[18]. L'employeur pourra lui, perdre une des possibilités d'exonération de sa responsabilité en matière de produits défectueux[19] en cas d'absence de suites donnée à une alerte.

7 *Cf.* Code du travail, art. L. 5121-6 nouveau.

8 Sur les modalités de cette négociation, *cf.* N. Dauxerre, « Accord relatif au contrat de génération », *JCP éd. S.* 12 mars 2013, n° 11-12, pp. 19-27.

9 *Cf.* Décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 relatif au contrat de génération.

10 Loi n° 2013-316 du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte.

11 Code du travail, art. L. 4133-1 nouveau.

12 *Id.*, art. L. 4133-2 nouveau.

13 *Cf. SSL* 22 avril 2013, n° 1581, p. 5.

14 Code du travail, art. L. 4133-3 nouveau.

15 *Id.*, art. L. 4141-1 modifié.

16 *Id.*, art. L. 4614-10 modifié.

17 Code de la santé publique, art. L. 1351-1 nouveau.

18 Loi n° 2013-316 du 16 avril 2013, *op. cit.*, art. 12.

19 *Id.*, art. 13 ; L'employeur ne pourra ainsi justifier que « l'état des connaissances scientifiques et techniques, au moment où il a mis le produit en circulation, n'a pas permis de déceler l'existence du défaut » : *cf.* Code civil, art. 1386-11, 4°.