

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

530 du 31 decembre 2013

Loi dite «Sécurisation de l'emploi»

Sommaire

- | | | | |
|---|----------|--|----------|
| • Un coup dur pour le monde du travail | P. 3 | • Le CHSCT dans le cadre du PSE | P. 17-18 |
| • Un coup dur qui appelle résistance, reconquête | P. 4 | • Les accords compétitivité | P. 19-23 |
| • Création d'une base de donnée | P. 5-6 | • La G.P.E.C. | P. 24 |
| • Consultation annuelle du Comité d'Entreprise | P. 7-9 | • Les administrateurs salariés | P. 25 |
| • PSE : nouvelles règles | P. 10-16 | • Conclusions | P. 26-27 |

Imprimé par nos soins :
FNIC-CGT
263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex
Tél. 01.55.82.68.88
Fax. 01.55.82.69.15
<http://www.fnic.cgt.fr>
e-mail : fnic@cgt.fr
Directeur de Publication :
Carlos MOREIRA
ISSN : 0240 9259
N°CPPAP : 0318 S 06415
Mensuel : 2,74 €

Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT



Chimie . Pharmacie (Industrie. Répartition. Droguerie. Officines. Lam.) . Pétrole . Caoutchouc . Plasturgie .

Navigation de Plaisance . Instruments à écrire . Négoce & prestations de services dans les domaines médico-techniques.

UN COUP DUR POUR LE MONDE DU TRAVAIL

L'arrivée de cette loi suit l'accord signé en janvier 2013 entre le patronat et les organisations CFDT; CFE-CGC; CFTC.

Un coup dur pour le monde du travail qui voit le jour sous diverses complicités tant de pseudos-syndicalistes (CFDT/CFE-CGC/CFTC), que du gouvernement au pouvoir paré de couleurs de gauche, l'ensemble au service de l'idéologie du coût du travail chère au MEDEF et ses multinationales.



Pour autant, rappelons-nous que le droit n'est pas une science mais une règle à géométrie variable, comme une ligne qui évolue au gré de rapports de forces qui opposent les intérêts des travailleurs à ceux du patronat : **ce qu'on appelle la lutte de classes.**

Le droit du travail en lui-même, en tant que droit qui serait respecté partout, n'a jamais été une réalité pour tous, puisque de nombreux travailleurs en font l'amère expérience quotidiennement, là où ils ne s'organisent pas collectivement et syndicalement.

Le patronat ne rend ainsi des comptes que rarement, tel que le confirme l'engorgement des tribunaux des prud'hommes. Leur nombre a été réduit par le gouvernement précédent, conduisant à aggraver la situation, l'accès à la justice pour les salariés, les tribunaux croulent sous le nombre de dossiers.

Cette loi vise à limiter les recours et aussi les droits d'indemnisation. Elle s'inscrit aussi dans la continuité en portant atteinte, de plus en plus, non seulement aux droits mais aussi à la possibilité d'obtenir réparation par voie de justice.

Cette loi vient donc en aide au patronat.

Pour la CGT, c'est un nouveau défi à relever. Ce qui a été édifié hier par diverses luttes qui ont permis une évolution positive du droit dans certaines entreprises, donnant jour à des législations ou jurisprudences progressistes, doit être relancé dans la bataille revendicative.

Nous allons développer ci-après le contenu de cette loi afin de mieux préparer la riposte CGT pour demain.



UN COUP DUR QUI APPELLE RESISTANCE, RECONQUETE

Les droits individuels des salariés et les droits d'intervention de leurs représentants sont visés par cette loi.

Par exemple, la « prévoyance santé » telle qu'annoncée par le gouvernement est-elle une avancée ? Il existe les accords collectifs couvrant le plus grand nombre de salariés et cette loi prétend couvrir les autres, mais qu'en est-il réellement ?

Les familles sont rarement dépourvues de complémentaire santé même si elles sont amenées à la financer totalement en absence d'accord collectif.



La loi va certes contraindre l'employeur à instaurer, imposer aux salariés une complémentaire santé mais uniquement avec les prestations minimales de la loi, contraignant demain les familles à payer une cotisation tout en étant dans l'obligation de continuer à payer leur complémentaire santé individuelle plus favorable : **ce sera donc un surcoût pour chaque famille.**



La participation de 50 % de l'employeur, obligatoire sur ces prestations minimales, représente en fait entre 5 € et 7 € par mois, les garanties étant du niveau CMU.

Dans la CCN CHIMIE, l'UIC travaille à instaurer une complémentaire santé de branche avec des prestations à minima : dans certaines entreprises, groupes, les employeurs sont déjà dans le calcul financier pour demain ramener les accords existants au niveau de celui de la branche.

Donc, cette question de prévoyance concerne tous les salariés, partout, la CGT devant peser fortement à construire, au niveau de la convention collective, des droits au plus haut niveau pour rendre le système solidaire pour tous.

Les thèmes inclus dans cette loi sont tellement vastes que nous ne pourrions tout traiter en une seule journée.

Nous allons donc consacrer cette publication aux questions qui nous interpellent dans notre action syndicale avec l'évolution du droit des Instances Représentatives du Personnel, du syndicat et les négociations.

Des publications fédérales viendront en complément, et/ou journées d'études complémentaires pourront aussi être organisées ultérieurement.

CREATION D'UNE BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES

La loi crée une nouvelle règle avec une base de données économiques et sociales à mettre à disposition des Comités d'Entreprises ou à défaut des délégués du personnel (DUP).

Les informations contenues dans la base de données devront porter sur les deux années précédentes et l'année en cours et intégrer des perspectives sur les trois années suivantes (art. L. 2323-7-2, al. 3 du Code du travail).

L'employeur doit la mettre à disposition du Comité d'Entreprise et, à défaut, des délégués du personnel. Cette base de données devra être accessible en permanence aux membres du Comité d'Entreprise, à défaut, aux délégués du personnel, mais aussi aux membres du Comité Central d'Entreprise, du CHSCT et aux délégués syndicaux (art. L. 2323-7-2, al. 1 et 2 du Code du travail).

APPEL A VIGILANCE : le texte fait état de « confidentialité des informations » pour celles qui le sont définies en tant que telles par l'employeur. Dénoncer, s'opposer à toute tentative de l'employeur à faire obstruction à l'action syndicale vers les salariés, interpellation DDTE est de rigueur pour la CGT.

La CGT, ses représentants sont élus par les salariés et ne doivent rendre des comptes qu'à leurs syndiqués et aux salariés.

Quelques points doivent être éclaircis : attention, une « mise à disposition » de cette base de données, et « accessible » sont les termes de la loi qui place cette information en disponibilité mais sans donner de précisions sous quelle forme. Exemple, une base de données

disponible par intranet demande débat sur les moyens pour chacun des représentants du personnel dans l'entreprise. Si elle est disponible dans des bureaux fermés de la direction, ce sont des dispositions différentes, avec risques : quels accès si elles sont derrière la secrétaire ou le DRH, dans un bureau inaccessible à certains moments (les élus de nuit), etc...?

Ce dispositif place le représentant en obligation d'aller chercher l'information, l'employeur devant la tenir à disposition. Imprimer tous les éléments ou les enregistrer est conseillé, et les conserver pour suivre les évolutions.

Sur le principe selon lequel l'employeur doit fournir une information complète sur les sujets de consultation, le caractère préalable de l'information et surtout l'exigence d'un délai d'examen suffisant est là aussi, l'employeur pouvant considérer avoir tout donné dans cette liste.

Si la loi prévoit la possibilité de tenir des négociations sur le contenu de cette base de données, elle ne les rend pas obligatoires pour autant. Les décrets à venir seront à regarder de près. Ils devraient préciser les obligations, notamment les obligations entre les entreprises de - 300 salariés et les autres.

En fonction des cas, il pourra être envisagé une action pour délit d'entrave à l'encontre de l'employeur.

Pour télécharger le décret d'application de la mise en place de cette nouvelle base de données, rendez-vous sur le site internet de la Fédération à la rubrique position de la FNIC : emploi, chômage.

La base de données devra porter sur les 8 thèmes suivants :

- 1) investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel et, dans les entreprises soumises à l'obligation de produire, un rapport aux actionnaires sur la RSE (art. L. 225-102-1 c. cce), les informations en matière environnementale présentées à l'assemblée générale (art. L. 225-102-11 c. cce) ;
- 2) fonds propres et endettement ;
- 3) ensemble des éléments de la rémunération des salariés et des dirigeants ;
- 4) activités sociales et culturelles ;
- 5) rémunération des financeurs ;
- 6) flux financiers à destination de l'entreprise, notamment les aides publiques et crédits d'impôts : **l'art L.2323-26-1 impose une consultation du Comité d'Entreprise avant le 1^{er} juillet de l'année sur les sommes perçues au titre du crédit impôt recherche et leur utilisation (consultation des Délégués du Personnel dans les -50 salariés): Informations complémentaires sur le sujet traitées plus loin dans la publication.**
- 7) sous-traitance ;
- 8) le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Les informations contenues dans la base de données seront déterminées par décret et pourront varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés. Elles pourront en outre être enrichies par un accord de branche ou d'entreprise ou, le cas échéant, un accord de groupe, en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise.

Les éléments d'informations contenus dans les rapports et informations devant être transmis de façon récurrente au Comité d'Entreprise seront mis à disposition de ses membres dans la base de données unique, dans l'année pour les entreprises d'au moins 300 salariés, et dans les deux ans pour les entreprises de

moins de 300 salariés, à compter de la promulgation de la loi.

Cette mise à disposition actualisée vaudra alors communication des rapports et informations au Comité d'Entreprise, dans des conditions et limites restant à fixer par décret et au plus tard le 31/12/2016. En revanche, les consultations du Comité d'Entreprise pour des événements ponctuels devront encore donner lieu à l'envoi de ces rapports et informations (art. L. 2323-7-3 du Code du travail).

➡ **FRANCHISSEMENT DES SEUILS** :
pour les entreprises dépassant les seuils légaux de 11 et 50 salariés permettant création d'instances, deux nouvelles règles :

(1) Organisation des élections

Lorsque l'organisation de l'élection des délégués du personnel et du comité d'entreprise sera consécutive au franchissement du seuil d'effectif requis (respectivement 11 et 50 salariés : effectif atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années), le premier tour devra désormais se tenir dans les 90 jours suivants celui où l'employeur a procédé à l'affichage informant les salariés du scrutin au lieu de 45 jours avant (art. L. 2314-2 et L. 2324-3 du Code du travail).

(2) Information-consultation du Comité d'Entreprise

L'employeur disposera désormais d'un délai d'un an, à compter du franchissement du seuil de 50 salariés rendant obligatoire la constitution d'un Comité d'Entreprise, pour se conformer complètement aux obligations récurrentes d'informations et de consultations de ce dernier (art. L. 2322-2 du Code du travail).

COMMENTAIRE : il s'agit purement et simplement d'un cadeau supplémentaire aux entreprises qui revient à créer des Instances Représentatives du Personnel fantômes pendant 9 mois, dont restent exclues les informations et consultations ponctuelles ainsi que la gestion des Activités Sociales et Culturelles.

CONSULTATION ANNUELLE DU COMITE D'ENTREPRISE

Les bases de données uniques seront le support de cette consultation.

Stratégie de l'entreprise, ses conséquences.

Le Comité d'Entreprise devra désormais être consulté, chaque année, sur les orientations stratégiques de l'entreprise, telles que définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

Dans le cadre de cette nouvelle consultation, le Comité d'Entreprise pourra être assisté par l'expert comptable de son choix. Mais, sauf accord de l'employeur, le Comité d'Entreprise devra contribuer au financement de cette expertise à hauteur de 20 %, dans la limite du tiers de son budget annuel.

Le Comité d'Entreprise devra émettre un avis sur ces orientations et pourra proposer des orientations alternatives. Cet avis sera transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise. Celui-ci devra alors formuler une réponse argumentée et la transmettre au Comité d'Entreprise, lequel pourra y répondre (art. L. 2323-7-1 et L. 2325-35 -1 bis, du Code du travail).

Les avis rendus lors de cette consultation sur la stratégie de l'entreprise devront être communiqués, le cas échéant, au comité de groupe (art. L 2332-1 du Code du travail).

COMMENTAIRE :

cette nouvelle consultation qui apparaît, de prime abord, comme l'un des rares points positifs de la loi, nécessite une vraie réflexion.

Il convient d'examiner l'articulation de ce nouveau cas de recours à l'expertise avec ceux déjà existants : de fait, l'analyse stratégique était déjà réalisée dans de nombreuses missions d'analyse annuelle des comptes, financée à 100 % par l'employeur.

Une autre difficulté se pose quant à son articulation avec le droit d'alerte. La consultation sur la stratégie de l'entreprise revenant tous les ans et impliquant une saisine des organes de direction de l'entreprise, quelle place reste-t-il pour le droit d'alerte (financé à 100 % par l'employeur) ? Le risque est de voir, dans beaucoup de cas, la consultation et le droit à l'expertise « stratégie de l'entreprise » (cofinancée) rendre injustifié le déclenchement d'un droit d'alerte.

Plus généralement, la crainte est que l'expertise « stratégie de l'entreprise », cofinancée par le Comité d'Entreprise, prenne plus ou moins la place des expertises « analyse annuelle des comptes » et « droit d'alerte », financées à 100 % par l'employeur.

Circonscrire précisément le champ de cette nouvelle consultation et de cette nouvelle expertise pour qu'elle n'empiète pas sur le champ des deux autres sera un point sur lequel nous devons être attentifs.

Crédit impôt recherche.

L'Art L.2323-26-1 impose une consultation du Comité d'Entreprise avant le 1^{er} juillet de l'année sur les sommes perçues au titre du crédit impôt recherche et leur utilisation (consultation des Délégués du Personnel dans les -50 salariés).

L'employeur devra inscrire, dans la nouvelle base de données unique, les sommes reçues au titre de ce crédit d'impôt et leur utilisation. Il devra en outre consulter le Comité d'Entreprise, avant le 1^{er} juillet de chaque année, sur la manière dont l'entreprise l'utilise (art. L. 2323-26-1 du Code du travail).

A NOTER : dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur devra informer et consulter les délégués du personnel (art. L. 2313-7 du Code du travail).

Lorsque le Comité d'Entreprise (ou, le cas échéant, les Délégués du Personnel) constatera que tout ou partie du crédit d'impôt n'aura pas été utilisé conformément à son objet, il pourra demander des explications à l'employeur. Cette demande sera inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité.

Lorsque le Comité d'Entreprise n'aura pas pu obtenir d'explications suffisantes de l'employeur, ou si celles-ci confirment l'utilisation non conforme de ce crédit d'impôt, il pourra établir un rapport transmis à l'employeur et au comité régional de suivi du CICE. **Sans oublier les représentants CGT dans les instances régionales.**

Au vu de ce rapport, le Comité d'Entreprise pourra décider, à la majorité des membres présents :

- ◆ *de saisir l'organe chargé de l'administration et de la surveillance dans les sociétés ou personnes morales qui en sont dotées. La demande d'explication sur l'utilisation du CICE devra alors être inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance du conseil d'administration ou de surveillance dès lors que celui-ci aura pu être saisi au moins 15 jours à l'avance (ou de l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance). La réponse de l'employeur devra être motivée et adressée au Comité d'Entreprise ;*
- ◆ *d'en informer les associés dans les autres formes de sociétés ou les membres dans les groupements d'intérêts économiques. Le gérant ou les administrateurs devront alors communiquer le rapport du Comité d'Entreprise (art. L.2323-26-2 et L.2323-26-3 du Code du travail).*

Délais de consultation

La perspective générale est de réduire les délais de consultation des IRP et de permettre la mise en œuvre rapide et sécurisée des projets de l'employeur.

Le champ d'application est large puisque sont concernés :

- *L'organisation et la marche générale de l'entreprise,*
- *Les conditions de travail,*
- *La formation professionnelle et l'apprentissage,*
- *L'engagement d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire,*
- *Les rapports et informations annuels et trimestriels du CE,*
- *Le droit d'expression des salariés,*
- *Le bilan social,*
- *Les modalités d'utilisation et de dépassement du contingent d'heures supplémentaires.*

➡ **Comment sont fixés les délais ?**

Dans le cadre des consultations précitées et sauf dispositions législatives spéciales, les délais dans lesquels le Comité d'Entreprise devra rendre ses avis devront désormais être fixés par un accord entre l'employeur et le Comité d'Entreprise ou, le cas échéant, le Comité Central d'Entreprise.

Cet accord devra être adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité. A défaut, ces délais seront fixés par décret.

En tout état de cause, ils devront être suffisants et ne pourront pas être inférieurs à 15 jours. Ils devront permettre au Comité d'Entreprise d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises et, le cas échéant, de l'information et de la consultation du ou des CHSCT.

S'ils estiment ne pas disposer d'éléments d'information suffisants, les membres élus du Comité d'Entreprise pourront saisir le président du Tribunal de Grande Instance (TGI) en référé pour obtenir communication par l'employeur des éléments manquants.

Le juge devra statuer dans les huit jours. Une telle saisine ne pourra prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis qu'en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires, (**art. L. 2323-4 du Code du travail**). **Hormis ce cas, il n'y aura pas de prolongation des délais.**

À l'expiration des délais fixés par accord, par décret ou décidés par le juge (en cas d'informations insuffisantes) le Comité d'Entreprise sera désormais réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif (art. L. 2323-3 du Code du travail) !

COMMENTAIRE : outre le fait d'enfermer la consultation dans des délais fixés en amont, le Comité d'Entreprise est réputé avoir été consulté. Toutes les conditions sont réunies pour que l'employeur ne soit plus contraint, sauf abus manifeste, d'informer réellement le Comité d'Entreprise et de le consulter. Que reste-t-il au Comité d'Entreprise, dans ses attributions économiques ? A quoi sert-il ?

Sur les actions CGT : une guerre de tranchées s'annonce si chacun reste sur sa position. 15 jours de délais peuvent être plus faciles à attaquer devant les tribunaux (et encore, le risque subsiste); mais quelle différence si l'accord Comité d'Entreprise permet 20 ou 25 jours ? Pour la CGT, aucun intérêt à signer un accord de ce genre.

L'employeur aussi court des risques.

La CGT doit s'engager pleinement avec transparence avec les salariés et sans politique de la chaise vide non plus.

Délais d'intervention des experts désignés par le CE.

La loi encadre également les délais d'intervention des experts désignés par le Comité d'Entreprise. Ceux-ci devront désormais remettre leur rapport dans un délai raisonnable fixé par ac-

cord entre l'employeur et le Comité d'Entreprise ou, à défaut, par décret. Ce délai ne pourra être prorogé que par commun accord.

Au sein du délai précité, l'expert pourra demander à l'employeur toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission, ainsi que le délai dans lequel ce dernier devra répondre à cette demande. Ces délais seront déterminés par accord employeur/Comité d'Entreprise ou par décret (art L. 2325-42-1 du Code du Travail).

Si l'expert n'a pas les informations suffisantes pour faire son rapport, il pourra saisir le juge. Mais cela ne rallongera vraisemblablement pas le délai. Il faudra toutefois tenter le coup, la valeur du jugement pouvant ouvrir des possibilités nouvelles pour l'avenir.

Par ailleurs, il faudra tenter de coupler cette action syndicale avec une action du Comité d'Entreprise allant dans le même sens et invoquant des difficultés particulières d'accès à l'information pour demander des délais supplémentaires. Il faudra en outre saisir le juge très rapidement et demander de lourdes sanctions en dommages et intérêts pour mettre une pression financière.

RESUME : toutes les procédures d'information/consultation (y compris le recours à l'expert) sont enserrées dans des délais fixés en amont. **C'est une sorte de généralisation des accords de méthode** : ils deviennent le mode de fonctionnement normal du Comité d'Entreprise. Il va être difficile de faire bouger ces délais même si l'employeur commet des délits d'entrave en ne fournissant pas une bonne information, en ne répondant pas aux questions ou en ne permettant pas à l'expert de faire son travail.

La CGT doit engager une guérilla dans l'entreprise :

» Règle 1 : tout doit être entre les mains des salariés, le débat/information CGT sera primordial pour faire pression sur les syndicats stylos-plumes.

» Règle 2 : engager des procédures devant les tribunaux sur décision du CE partout où on le peut (à la charge du CE financière-ment).

PSE : NOUVELLES REGLES

A compter du 1^{er} juillet 2013, les employeurs doivent conclure un accord collectif majoritaire, ou élaborer un document unilatéral, dans le respect des règles d'information et de consultation du CE, encadrées par de nouveaux délais.

L'accord ou le document unilatéral est ensuite soumis à l'administration. Sont aussi modifiées les règles de notification et de contestation des licenciements.



Il convient de retenir comme date d'engagement de la procédure celle de la tenue de la première réunion du Comité d'Entreprise. Deux choix pour le PSE entre les mains de l'employeur : accord majoritaire ou document unilatéral.

Accord majoritaire

☞ 50 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections des titulaires du Comité d'Entreprise : négociation uniquement avec les organisations syndicales représentatives, pas de mandatement possible ou de négociation avec les élus.

☞ Information obligatoire de la DIRECCTE, sans délais dès l'ouverture de la négociation (art L1223-24-1 du Code du travail), que l'employeur choi-

sisse l'accord majoritaire ou le document unilatéral.

☞ Le fait d'ouvrir la négociation avant la date de la 1^{ère} réunion de Comité d'Entreprise ne constitue pas une entrave, mais dans tous les cas, obligation d'informer la DIRECCTE immédiatement, et au plus tard au lendemain de la 1^{ère} réunion.

☞ Le CE peut désigner un expert comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux Organisations Syndicales dans la négociation (Art L.1233-34 du Code du Travail); Cet expert doit être le même que celui désigné par le CE sur la procédure de licenciement.

L'accord majoritaire devra fixer le contenu du PSE et pourra également porter sur :

- ☞ Les modalités d'information et de consultation du CE,
- ☞ La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements,
- ☞ Le calendrier des licenciements,
- ☞ Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées,
- ☞ Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement,
- ☞ Les modalités de mise en œuvre des licenciements.

Ces thèmes sont facultatifs, s'ils ne sont pas dans l'accord, l'employeur devra les prévoir dans un document unilatéral.

Ce à quoi l'accord ne peut déroger (Art L. 1233-24-3) :

- ☞ L'obligation d'effort de formation, d'adaptation et de reclassement incombant à l'employeur.

☞ Les règles générales d'information et de consultation du CE (obligation de consulter le CE avant de prendre une décision, le CE doit disposer d'informations précises et écrites, d'un délai d'examen suffisant, de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations, accès du CE à l'information utile détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte),

☞ L'obligation de proposer aux salariés le contrat de sécurisation professionnelle ou le congé de reclassement,

☞ La communication aux représentants du personnel des renseignements utiles sur le projet de licenciement (art L. 1233-31 à L. 1233-33 Code du Travail)

☞ Les règles de consultation applicable lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire,

☞ L'accord, pour être valable, doit enfin être validé par l'administration.

➡ Réunions du CE

Comme auparavant, l'employeur doit adresser aux représentants du personnel, avant la convocation à la première réunion, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif.

Le CE devra tenir au moins deux réunions espacées d'au minimum 15 jours. Elles porteront sur : l'opération projetée et ses modalités d'application (projet de restructuration et de compression d'effectif) (L. 2323-15 Code du Travail) et le projet de licenciement collectif (nombre de suppressions d'emploi, catégories professionnelles concernées, critères d'ordre et calendrier prévisionnel des licenciements, mesures sociales d'accompagnement du PSE).

Le CE ne sera toutefois pas consulté sur les éléments précisés dans l'accord, le cas échéant.

➡ Avis du CE

Le délai dont disposera le CE pour rendre ses avis variera en fonction du nombre de licenciements prévus. **Il devra rendre ses deux avis dans un délai qui ne pourra pas être supérieur, à compter de la date de la première réunion à :**

- ◆ Deux mois lorsque le nombre de licenciements sera inférieur à 100,
- ◆ Trois mois lorsqu'il sera compris entre 100 et 249,
- ◆ Quatre mois à partir de 250.

Document unilatéral de l'employeur

Si l'employeur ne souhaite pas conclure d'accord avec les Organisations Syndicales ou en cas d'échec des négociations, il devra élaborer un document après la dernière réunion du CE. Comme l'accord, ce document devra fixer le contenu du PSE, préciser les modalités d'information et de consultation du CE ainsi que celles de mise en œuvre des licenciements. L'employeur devra respecter les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans l'entreprise. Il a donc une marge de manœuvre plus restreinte que dans le cadre de l'accord.

Le document unilatéral pour être valable doit ensuite être homologué par l'administration.



Ces délais pourront être rallongés, comme avant, ou raccourcis, ce qui est nouveau, par accord d'entreprise (L.1233-30 II Code du Travail).

En l'absence d'avis du CE dans ces délais, celui-ci sera réputé avoir été consulté (L. 1233-30 II Code du Travail).

L'employeur devra mettre à l'étude, comme actuellement, **les suggestions relatives aux mesures sociales envisagées et, ce qui est nouveau, les propositions alternatives au projet de restructuration.** Et ce dans le délai imparti au CE pour rendre ses avis et non plus jusqu'à la notification des licenciements comme c'était le cas avant (L. 1233-33 Code du Travail).

Dans ce même délai, l'employeur pourra, après avis favorable du CE, proposer des mesures de reclassement interne (L. 1233-45-1).

➡ Recours à l'assistance d'un expert-comptable

Le CE aura, comme actuellement, la possibilité de décider, lors de sa 1^{ère} réunion, de se faire assister d'un expert-comptable. L'expert-comptable peut toujours se faire assister d'un expert technique (L.1233-34 Code du Travail).

En revanche, il n'y aura plus de 3^{ème} réunion obligatoire, ni de délais spécifiques tenant à la désignation d'un expert.

Le travail de l'expert sera encadré par de nouveaux délais qui résultent de ceux prévus pour la consultation du CE.

Il faut remarquer que, désormais, le texte précise le point de départ des délais, à savoir la désignation de l'expert.

1^{ère} étape : l'expert demandera à l'employeur toutes les informations qu'il jugera nécessaires à la réalisation de sa mission, au plus tard dans les 10 jours de sa désignation.

2^{ème} étape : l'employeur devra répondre sous 8 jours.

3^{ème} étape : l'expert pourra, s'il le souhaite, demander dans les 10 jours, des informations complémentaires à l'employeur, lequel y répondra dans les 8 jours.

4^{ème} étape : l'expert remettra son rapport au CE et, le cas échéant, aux Organisations Syndicales, au plus tard 15 jours avant la dernière réunion du CE (L. 1233-35 Code du Travail).

Rien n'est prévu si d'autres documents doivent être réclamés.

Rôle de l'administration

➡ Compétence territoriale

La Direccte compétente pour prendre la décision de validation ou d'homologation sera celle du lieu où l'entreprise ou l'établissement concerné par le projet de licenciement collectif est établi. En cas de projet de licenciement collectif portant sur des établissements relevant de la compétence de différentes Direccte, le ministre chargé de l'Emploi désignera l'autorité compétente (art. L. 1233-57-8 Code du Travail). A défaut de décision expresse, la direccte compétente est celle du siège de l'entreprise.



➡ Information de l'employeur à la Direccte

Comme auparavant, l'employeur doit notifier le projet de licenciement à la Direccte, au plus tôt le lendemain de la première réunion du CE (art. 1233-46 Code du Travail). Cette notification est accompagnée de tout renseignement concernant la convocation, l'ordre du jour et la tenue de cette réunion (L. 1233-46 Code du Travail).

Il lui communique simultanément l'ensemble des informations communiquées aux représentants du personnel et lui adresse les PV des réunions (L. 1233-48 Code du Travail).

Pouvoirs de l'administration

Désormais, l'employeur doit également l'informer de :

- Son intention d'ouvrir la négociation au plus tard le lendemain de la première réunion du CE (L. 1233-46 Code du Travail) et l'informer sans délai de l'ouverture de cette négociation (L. 1233-24-1 Code du Travail).
- L'éventuel recours du CE à un expert-comptable et lui transmettre son rapport, le cas échéant.
- Enfin, il devra lui transmettre l'accord collectif conclu ou le document unilatéral établi, pour validation ou homologation (art.L.1233-57-1 Code du Travail).

A NOTER : l'employeur n'aura plus à communiquer à l'administration la liste des salariés dont le licenciement est envisagé (art. L. 1233-47 Code du Travail abrogé).

➡ Des observations et propositions

La Direccte pourra, à tout moment, formuler des observations ou propositions à l'employeur concernant le déroulement de la procédure ou les mesures sociales du PSE (en mettant en copie le Comité d'Entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et, en cas d'engagement des négociations en vue d'un accord collectif, les syndicats représentatifs dans l'entreprise). L'employeur sera tenu d'y répondre (art. L. 1233-57-6 Code du Travail) et d'informer de sa réponse les représentants du personnel et, le cas échéant, les organisations syndicales.

➡ Des injonctions

La Direccte pourra également, sur demande des représentants du personnel, enjoindre l'employeur à fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à des règles législatives ou conventionnelles de procédure. Elle statuera dans

un délai de cinq jours à compter de sa saisine, laquelle devra intervenir avant transmission de la demande de validation ou d'homologation (art. L. 1233-57-5 Code du Travail).

➡ En quoi consiste le contrôle de la DIRECCTE ?

➡ **Dans le cadre de la validation de l'accord PSE,** la Direccte effectue un contrôle restreint en se bornant à vérifier (art. L. 1233-57-2 Code du Travail) :

- le caractère majoritaire de l'accord (respect des règles de signature et représentativité des signataires) (L. 1233-24-1 Code du Travail);
- la conformité de son contenu aux dispositions législatives (art. L. 1233-24-2 et L. 1233-24-3 Code du Travail) ;
- la régularité de la procédure d'information et de consultation du CE et, le cas échéant, du CHSCT et de l'instance de coordination ;
- la présence dans le PSE d'un plan de reclassement (interne et externe) et des modalités de suivi de celui-ci (L. 1233-61 et L. 1233-63 Code du Travail).

COMMENTAIRE : le contrôle de l'administration sur l'accord PSE est très léger : on ne vérifie que la « présence » d'un plan de reclassement. Le législateur a pris le soin d'écarter l'article L1233-62 Code du Travail qui liste les mesures devant figurer dans un PSE.

➡ **Dans le cadre de l'homologation du document unilatéral de l'employeur,** la Direccte vérifiera (art. L. 1233-57-3 Code du travail) :

- la conformité de son contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles relatives aux éléments devant y figurer (modalités d'information et de consultation du CE et de mise en œuvre des licenciements) (L. 1233-24-4 du Code du travail) ;

- la régularité de la procédure d'information et de consultation du CE et, le cas échéant, du CHSCT et de l'instance de coordination ;
- le respect par le PSE des art L. 123361 à 1233-63 Code du Travail qui détaillent le contenu du PSE ;
- le recours au contrat de sécurisation professionnelle ou la mise en place du congé de reclassement.

Le contrôle de l'administration s'effectue au regard :

- Des moyens dont disposent l'entreprise, l'UES et le groupe,
- Des mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement,
- Des efforts de formation et d'adaptation : le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés (L. 1233-4 Code du Travail) ; de même, en application de l'art L. 6321-1 Code du Travail, l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail en veillant au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ; il y a en outre des dispositions spécifiques pour les salariés de plus de 45 ans dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

A NOTER : la Direccte devra prendre en compte le rapport le plus récent établi par le Comité d'Entreprise sur l'utilisation non conforme du crédit d'impôt compétitivité emploi.

Quelles sont les modalités de sa décision et ses conséquences ?

Notification de la décision. La Direccte notifiera à l'employeur, au CE et aux organisations syndicales représentatives signataires en cas d'accord collectif :

- la décision de validation, dans un délai de 15 jours à compter de la réception de **l'accord collectif**;
- la décision d'homologation, dans un délai de 21 jours à compter de la réception du **document unilatéral** complet élaboré par l'employeur.

Dans tous les cas, cette décision doit être motivée.

Le silence gardé, dans ces délais, vaudra décision d'acceptation. Dans ce cas, l'employeur transmettra une copie de la demande de validation ou d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CE et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales signataires.

Les salariés devront être informés de la décision d'acceptation ou, à défaut, des documents précités, par voie d'affichage sur leurs lieux de travail (art. L. 1233-57-4 Code du Travail).

En cas de décision de refus de validation ou d'homologation, l'employeur qui souhaiterait reprendre son projet devra présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et consulter le CE (art. L. 1233-57-7 Code du Travail).

COMMENTAIRE : l'administration devient un élément clé de la procédure en cas de PSE, sans pour autant bénéficier de moyens supplémentaires. Cela veut dire qu'il faudra monter les dossiers, lui mâcher le travail. Et plus généralement, renforcer les liens avec elle.

Nouvelles règles

➤ **Information des salariés sur la décision de l'administration.** La décision de validation ou d'homologation (expresse ou implicite) ainsi que les voies et les délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail (L. 1233-57-4 Code du Travail).

➤ **Envoi des lettres de licenciement.** L'employeur devra attendre la notification par le Direccte de la décision de validation ou d'homologation ou l'absence de réponse dans les délais impartis, pour envoyer les lettres de licenciement, sous peine de nullité du licenciement (art. L. 1233-39 et L. 1235-10 Code du Travail).

Comme auparavant, la notification du licenciement doit être faite en lettre RAR.

➤ **Contentieux et sanctions.** Il semblerait que l'une des raisons ayant amené à donner une telle place à l'administration c'était la volonté de déporter le contentieux relatif aux restructuration/PSE du juge judiciaire vers le juge administratif.

➤ **Quel est le tribunal compétent ?** C'est désormais le Tribunal Administratif (TA) qui sera compétent pour régler les litiges relatifs à la procédure de licenciements de 10 salariés et plus dans les entreprises d'au moins 50 salariés et sur le PSE.



Le Tribunal Administratif a compétence sur la décision de l'administration relative à la demande de validation ou d'homologation et, sans que ces points ne puissent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation (art, L. 1235-7-1 Code du Travail) sur :

- L'accord collectif ou le document unilatéral,
- Le contenu du PSE,
- Les décisions prises par l'administration au titre de son pouvoir d'injonction,
- La régularité de la procédure de licenciement collectif.

Cela signifie que pour attaquer n'importe lequel de ces points, il faudra attendre la décision finale de l'administration.

Ces litiges relèvent de la compétence en premier ressort du Tribunal Administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux (L. 1235-7-1 Code du Travail).

En revanche, le motif économique étant exclu du champ de l'homologation, il sera contesté devant le juge judiciaire. Celui-ci continuera également de connaître des actions individuelles des salariés (délai de 12 mois pour engager une action individuelle devant le conseil des prud'hommes (art. L. 1235-7-1 Code du Travail)). Quant au TGI, il reste compétent pour les licenciements de moins de 10 salariés ou ceux d'au moins 10 salariés dans les entreprises de moins de 50 salariés.

➤ **Quels sont les délais ?** Le recours devra être introduit dans un délai de deux mois :

- par l'employeur, à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation;
- par les organisations syndicales et les salariés, à compter de la date à laquelle cette décision aura été portée à leur connaissance (art. L. 1235-7-1, al. 3 et 4 Code du Travail).

Toute contestation portant sur la régularité ou la validité du licenciement continue de se prescrire par 12 mois à compter de



la dernière réunion du CE ou, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester la régularité ou la validité du licenciement, à compter de la notification de celui-ci. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de licenciement.

➔ **Sanctions.** Le licenciement intervenu en l'absence de toute décision de validation ou d'homologation avant l'expiration des délais, ou lorsqu'une décision négative a été rendue, **est nul**.

En cas d'annulation de la décision de validation ou d'homologation :

- en raison de l'absence ou de l'insuffisance du PSE, lorsqu'il ne le demande pas, ou lorsque la réintégration est impossible, le juge octroie au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des 12 derniers mois (L. 1235-11 Code du Travail).
- pour un autre motif, l'employeur devra verser au salarié, outre l'indemnité de licenciement, une indemnité qui ne pourra pas être inférieure aux salaires des six derniers mois (art. L. 1235-16 Code du Travail).

➔ **Congé de reclassement.** La durée maximale du congé de reclassement, qui doit être proposé dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, à tout salarié dont le licenciement est envisagé, sauf redressement ou liquidation judiciaire, **sera portée de 9 à 12 mois** (art. L. 1233-71 Code du Travail).

En outre, la loi prévoit que lorsque le salarié suspendra son congé pour effectuer des périodes de travail pour d'autres employeurs, son employeur pourra reporter le terme initial du congé à due concurrence (art. L. 1233-72-1 Code du Travail).

➔ **Recherche d'un repreneur.** Lorsqu'une entreprise occupant au moins 1 000 salariés (sauf cas de redressement ou de liquidation judiciaire) envisage un projet de licenciement ayant pour conséquence la fermeture d'un établissement, elle devra rechercher un repreneur et en informer le CE dès l'ouverture de la procédure d'information-consultation prévue en cas de licenciements collectifs (art. L. 1233-90 -1, al. 1^{er} Code du Travail).

Le CE devra être informé, de façon confidentielle, des offres de reprise formalisées. Il pourra émettre un avis et formuler des propositions, dans les mêmes délais que ceux prévus pour les avis dans le cadre d'un PSE (art. L. 1233-90-1, al. 3 et 4 Code du Travail).

Le CE pourra faire appel à l'expert comptable désigné, le cas échéant, en application de l'art L. 1233-34 Code du Travail, c'est-à-dire celui désigné par le CE dans le cadre d'un PSE, pour analyser le processus de recherche d'un repreneur, sa méthodologie et son champ, pour apprécier les informations mises à la disposition des repreneurs potentiels et pour étudier les projets de reprise (art. L. 1233-90-1 Code du Travail). Celui-ci aura accès aux documents de toutes les sociétés intéressées par l'opération (art. L. 2325-37 Code du Travail).

Loi de sécurisation de l'emploi



LE CHSCT DANS LE CADRE DU PSE

La loi ne remet pas en cause les deux cas qui justifient le recours à l'expertise par le CHSCT : risque grave et projet important. Elle ne crée pas un 3^{ème} cas de recours (la restructuration), mais elle organise un régime spécifique de l'expertise en cas de projet important relatif à une restructuration. Elle aménage aussi le régime de l'expertise lorsque le projet important est commun à plusieurs établissements ayant un CHSCT.

Le nouveau CHSCT de coordination

Lorsqu'un projet, de quelque nature qu'il soit, nécessitant la consultation du CHSCT sera commun à plusieurs établissements, l'employeur pourra mettre en place une instance temporaire de coordination de leurs CHSCT. Cette instance aura pour mission d'organiser le recours à une expertise unique et pourra rendre un avis (L. 4616-1 Code du Travail).

➤ Quelle composition ?

L'instance de coordination sera composée de l'employeur ou de son représentant et de représentants de chacun des CHSCT concernés par le projet.

Ces représentants seront désignés, en leur sein, par la délégation du personnel de chaque comité, pour la durée de leur mandat.

Le crédit d'heures dont ils bénéficieront au titre de leur mandat de membre du CHSCT pourra alors être dépassé (art. L. 4614-3 Code du Travail). Le nombre de salariés ainsi nommés variera en fonction du nombre de CHSCT représentés :

- trois représentants de chaque CHSCT en présence de moins de 7 comités ;
- deux représentants en présence de 7 à 15 comités ;
- un au-delà de 15 comités.

Devront également être convoqués, mais sans voix délibérative : le médecin et l'inspecteur du travail, l'agent des services de prévention de l'OPPBTP et le responsable du service de sécurité et des conditions de travail (à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail).

➤ Quel fonctionnement ?

L'instance de coordination fonctionnera en principe comme un CHSCT classique (art. L. 4616-4 Code du Travail).

A NOTER : un accord d'entreprise pourra prévoir des modalités particulières de composition et de fonctionnement, notamment lorsqu'un nombre important de CHSCT sera concerné (art. L. 4616-5 Code du Travail).

➤ Éléments pour la consultation:

Lorsque le CHSCT (ou, le cas échéant, l'instance de coordination) est consulté sur un projet de restructuration et de compression d'effectifs, les documents devront être remis 3 jours pour le CHSCT (art. R 4614-3 Code du Travail) et 7 jours pour l'instance de coordination (art. R 4616-5 Code du Travail), et non plus 15 jours, avant la réunion.



➤ Expert et avis

L'expert sera désigné lors de la première réunion de l'instance de coordination. Lors de cette première réunion, l'instance devra aussi dire si elle entend ou non rendre un avis.

En application du décret n°2013-552 du 26/06/13, l'expert devra rendre son rapport dans le délai d'un mois à compter de sa désignation. Ce délai pourra, pour les nécessités de l'expertise, être prolongé à 60 jours (art. R 4616-9 Code du Travail).

Quant à l'instance de coordination, elle devra rendre, le cas échéant, son avis dans les 15 jours suivants la remise du rapport d'expertise.

A l'expiration de ces délais, l'instance sera réputée avoir été consultée. L'employeur devra transmettre le rapport et, le cas échéant, l'avis de l'instance de coordination aux CHSCT concernés par le projet ayant justifié la mise en place de cette dernière. Ces comités devront alors rendre leurs avis (art. L. 4616-3 Code du Travail).

Il n'est plus possible de ne pas rendre d'avis en raison d'une insuffisance d'information puisqu'une fois les délais écoulés, l'instance est réputée avoir été consultée.

L'avis de l'instance de coordination ne se substitue pas à celui des CHSCT des sites. En revanche, ces derniers ne pourront plus recourir à l'expertise.

➤ Délais consultations en lien avec le CE en cas de restructuration/PSE

En cas de désignation d'un expert, celui-ci devra présenter son rapport au plus tard 15 jours avant la deuxième réunion du CE (art L. 4614-12-1 Code du Travail).

L'absence de remise du rapport n'entraîne pas de prolongation des délais.

L'avis du CHSCT (et, le cas échéant, de l'instance de coordination), devra être rendu avant la deuxième réunion du CE et dans les 7 jours (et non 15 jours) suivant la remise de l'expertise.

A l'expiration de ce délai, ces instances seront réputées avoir été consultées (art L. 4614-12-1 Code du Travail).

A NOTER : en principe la consultation du CHSCT doit précéder celle du CE (cass soc 04/07/12, n°11-19.678).

Les contestations relatives à l'expertise doivent être motivées et adressées au DRT. Celui-ci se prononce dans les 5 jours suivant la réception de la demande (art L. 4614-13 Code du Travail).



La loi a intégré la jurisprudence qui existait en la sabordant avec des délais réduits, fermés.

Auparavant la jurisprudence servait positivement le CE par le recours à la consultation du CHSCT en cas de PSE qui permettait de gagner du temps pour la bataille syndicale tout en apportant plus d'arguments.

Le MEDEF était là encore à la manœuvre pour tordre le cou à l'évolution de la jurisprudence favorable aux travailleurs.

LES « ACCORDS COMPETITIVITE »

Le « dialogue social » trouve là tout le sens que le patronat entend donner à « la négociation collective » : la seule règle étant que l'ordre du jour soit fixé par l'employeur, à partir de ses revendications et rien d'autre.

Rien n'est possible sans « accord majoritaire » : « Quoi de plus démocratique », avancent les patrons, ou leurs complices installés au gouvernement.

Dans un environnement de tempête qui frappe le monde du travail, mis en accusation de vivre au-dessus de ses moyens, les salariés seraient des irresponsables avec une protection sociale aux déficits insurmon-



tables, avec des salaires et des droits irrationnels en comparaison de la concurrence internationale, bref, nos chers patrons seraient les seuls capitaines à résister dans cette tourmente pour sauver l'entreprise... malgré ces charges insupportables. Et c'est la main sur le cœur qu'ils viendront « négocier » pour faire accepter aux travailleurs de conserver leur travail contre quelques sacrifices, mais uniquement si le dialogue social le permet bien entendu, puisque si ces syndicalistes utopiques refusent, c'est la fin de l'entreprise.

Voilà en quelques mots, à peine exagérés, la situation dans laquelle les patrons risquent de nous plonger partout où la CGT

ne sera pas à l'offensive avec les travailleurs.

La CGT est mise au pied du mur dans chaque entreprise dans sa capacité à gagner les travailleurs à ses côtés dans cette bataille idéologique qui s'ouvre.

Ces négociations, facultatives certes, visent à être mises en œuvre en anticipation à un PSE, ou à une quelconque réorganisation des activités dans le groupe.

MOBILITE INTERNE : les aspects législatifs.

➤ Motifs avancés

L'accord de mobilité interne est un nouveau type d'accord qui va permettre à l'employeur d'imposer une mutation géographique ou professionnelle aux salariés. Il peut être négocié dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes de l'entreprise et ce en dehors de tout projet de réduction d'effectifs (art L. 2242-21 Code du Travail).

Autrement dit, il permet à l'employeur d'opérer des changements de poste ou de lieux de travail au sein d'une même entreprise, à tout moment. En revanche, cette négociation est exclue en cas de projet de réduction d'effectifs (licenciement, plan de départs volontaires ou départs à la retraite...).

➤ Cadre de la négociation

A priori, cette négociation est facultative mais si elle est engagée, son cadre varie en fonction de l'effectif de l'entreprise :

- Dans les entreprises ou groupes de plus de 300 salariés, la négociation sur la mobilité interne est intégrée à celle portant sur la GPEC qui a lieu tous les trois ans.
- Dans les entreprises ou groupes de plus de 300 salariés, où il n'y a pas d'obliga-

tion de négocier la GPEC, la négociation sur la mobilité interne doit aussi porter sur les évolutions prévisionnelles des emplois et des compétences et sur les mesures susceptibles de les accompagner (art L. 2242-21 Code du Travail).

➤ Conditions de validité de l'accord

En l'absence de dispositions spécifiques, les conditions de validité de l'accord de mobilité interne sont les conditions de droit commun figurant à l'art L. 2232-12 Code du Travail (30 % à la signature et absence d'opposition d'au moins 50 %).

➤ Contenu de l'accord

Il doit notamment fixer :

- Les limites imposées à cette mobilité au-delà de la zone géographique d'emploi du salarié, qui est elle-même précisée par l'accord. Le respect de la vie personnelle et familiale du salarié doit être assuré.
- Les mesures visant à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale et à prendre en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé.
- Les mesures d'accompagnement à la mobilité, en particulier les actions de formation ainsi que les aides à la mobilité géographique (art L.2242-2 Code du Travail).
- Des mesures de reclassement et d'accompagnement en cas de refus de la mobilité par les salariés concernés.

➤ Garanties (art L. 2242-23 Code du Travail).

L'employeur doit informer les salariés de façon individuelle et non pas collective.

L'application de l'accord ne peut avoir pour effet d'entraîner une diminution du niveau de leur rémunération ou de leur classification personnelle.

Il doit garantir le maintien ou l'amélioration de leur qualification professionnelle (art L. 2242-22 Code du Travail).



➤ Mise en œuvre d'une mesure individuelle de mobilité

L'employeur doit respecter une procédure particulière (art L. 2242-23 Code du Travail) :

1. Phase de concertation préalable : tout salarié potentiellement concerné informe l'employeur de ses contraintes personnelles et familiales.
2. L'employeur doit ensuite faire la proposition de mesure individuelle de mobilité selon la procédure applicable en cas de modification du contrat de travail pour motif économique (envoi d'une lettre RAR, délai d'un mois accordé au salarié pour faire connaître son refus, le silence de celui-ci valant acceptation).
3. Le salarié qui accepte se voit alors appliquer les stipulations de l'accord. Les clauses de son contrat de travail contraires à celui-ci sont suspendues.
4. En cas de refus du salarié, celui-ci peut être licencié pour motif économique sur le fondement du refus de la mobilité. Il s'agit d'un licenciement **individuel** pour motif économique, même si plus de 10 salariés ont refusé l'application de l'accord. Les salariés licenciés ont droit aux mesures d'accompagnement et de reclassement prévues par l'accord.

COMMENTAIRE : c'est un moyen de plus de contourner les règles relatives au PSE.

Avec cette nouvelle loi, un licenciement collectif, par exemple celui de 30 salariés ayant refusé la modification de leur contrat en application de l'accord de mobilité interne, est réputé individuel, ce qui défie à la fois la logique la plus élémentaire et la directive européenne sur les licenciements collectifs.

L'idéal est évidemment que la négociation d'un tel accord n'aboutisse pas. De la sorte, aucune mobilité forcée ne pourrait être imposée.

fet par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel ;

- *En l'absence de représentants élus du personnel, avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés à cet effet par les syndicats représentatifs visés ci-dessus.*

Pour être valide, il devra être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections, quel que soit le nombre de votants (art. L. 5125-4, I Code du Travail).

A défaut de syndicat représentatif, l'accord négocié devra être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans les conditions prévues par cet accord et dans le respect des principes généraux du droit électoral (art. L. 5125-4, II Code du Travail).

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

CONTEXTE : uniquement en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise dont le diagnostic est analysé avec les organisations syndicales de salariés représentatives.

EXPERT : pour les accompagner dans cette tâche ainsi que pour la négociation de l'accord, le Comité d'Entreprise pourra faire appel à un expert-comptable (art. L. 5125-1 Code du Travail).

➔ Conditions de validation

Le niveau de négociation : il s'agit d'un accord d'entreprise. Il ne peut donc pas, a priori, être conclu au niveau du groupe.

➔ Qui négocie ?

- *L'accord de maintien de l'emploi est négocié avec les délégués syndicaux (art L. 5125-4 Code du Travail).*
- *En l'absence de Délégué Syndical, avec un ou plusieurs représentants élus du personnel expressément mandatés à cet ef-*



➔ Champ de l'accord

L'accord peut couvrir tout ou partie de l'entreprise et peut concerner tous les salariés ou une partie d'entre eux seulement.

L'accord pourra aménager la rémunération ainsi que la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition. Il pourra par exemple prévoir une baisse de la durée du travail et une baisse des salaires ou une augmentation du temps de travail sans répercussion sur les salaires ...

➤ Contenu de l'accord

L'accord ne pourra pas déroger à :

- la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, le contingent d'heures supplémentaires,
- aux dispositions sur les durées maximales de travail (temps de pause, durée quotidienne et hebdomadaire maximale, durée maximale du travail de nuit),
- le repos quotidien et hebdomadaire,
- au chômage du 1^{er} mai,
- les droits aux congés payés,
- au SMIC,
- aux dispositions des accords de branche sur les salaires minima, sur les classifications et les garanties collectives complémentaires et de mutualisation des fonds de la formation.

Par ailleurs, l'application de l'accord ne devra pas entraîner une baisse de rémunération, horaire ou mensuelle, des salariés dont le taux horaire serait, à la date de conclusion de l'accord, égal ou inférieur à 1,2 SMIC (11,316 € par heure ou 1 716,30 € par mois au 1^{er} janvier 2013). La rémunération des autres salariés ne pourra pas non plus, du fait de l'accord, être abaissée en dessous de ce seuil (art. L. 5125-1 Code du Travail).

A NOTER : les dirigeants salariés, exerçant des responsabilités dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires devront fournir des efforts proportionnés à ceux demandés aux autres salariés, dans les conditions précisées par l'accord. Qui contrôlera ?

➤ Contreparties

L'employeur s'engagera à maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord. L'accord doit déterminer les emplois concernés par ses dispositions.

L'effectivité des engagements sera assurée par une clause pénale (art L. 1226 Code Civil).

➤ Durée de la punition

Elle sera limitée à deux ans. Aucune possibilité de renouvellement n'est prévue par la loi.

➤ Suivi

L'accord indiquera les modalités de l'organisation du suivi de l'évolution de la situation économique de l'entreprise et de la mise en œuvre de l'accord, notamment auprès des syndicats représentatifs signataires et des institutions représentatives du personnel. Il prévoira également les conséquences d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise sur la situation des salariés, à l'issue de sa période d'application ou dans l'hypothèse d'une suspension de l'accord, pour ce motif. Enfin, l'accord devra préciser les modalités d'information des salariés quant à son application et son suivi pendant toute sa durée (art L. 5125-1, II et III, et L. 5125-2 Code du Travail).

➤ Contrat de travail

- L'accord devra fixer le délai et les modalités d'acceptation ou de refus du salarié sur l'application de l'accord à son contrat de travail. A défaut de précisions, c'est la procédure classique de modification du contrat pour motif économique qui s'appliquera (art. L. 5125-1, IV Code du Travail) (lettre RAR ; un mois de réflexion à compter de sa réception ; silence vaut acceptation).



- L'accord devra également prévoir des mesures d'accompagnement pour les salariés qui seraient licenciés à la suite de leur refus de se voir appliquer l'accord.
- **Acceptation du salarié** : stipulations précisant que les clauses du contrat de travail sont suspendues pendant la durée d'application de l'accord (art L. 5125-2 Code du Travail).

Refus du salarié : la procédure applicable sera celle du licenciement **individuel** pour motif économique en bénéficiant des mesures d'accompagnement prévues par l'accord (art. L. 5125-2 Code du Travail).

Quid des CDD dont le contrat ne peut être modifié, ni rompu avant son terme ?



➤ Suspension de l'accord

Elle pourra être demandée par l'un de ses signataires, en référé, au président du Tribunal de Grande Instance, dans deux hypothèses :

- si les engagements souscrits n'étaient pas appliqués de manière loyale et sérieuse ;
- si la situation économique de l'entreprise évoluait de manière significative (positivement ou négativement).

S'il accorde la suspension, le juge devra alors en fixer le délai. A son issue, à la demande de l'une des parties et au vu des éléments transmis, relatifs à l'application loyale et sérieuse de l'accord ou l'évolution de la situation économique de l'entreprise, le juge autorisera, selon la même procédure, la poursuite de l'accord ou le résiliera (art. L. 5125-5 Code du Travail).

➤ Que se passe-t-il à l'issue de l'accord ?

Les salariés retrouvent leurs conditions de travail et de rémunérations antérieures. Les clauses du contrat de travail suspendues retrouvent leur pleine application.

RESUME : l'accord doit fixer :

- » Sa durée,
- » La liste des emplois concernés,
- » Les aménagements prévus,
- » Les efforts des dirigeants,
- » Les modalités de consultation des salariés, lorsque l'accord est négocié avec un élu ou un salarié mandaté,
- » Le délai et les modalités de l'acceptation ou du refus par le salarié de l'application de l'accord à son contrat de travail,
- » Les mesures d'accompagnement proposées aux salariés qui refusent l'application de l'accord,
- » Les modalités de l'organisation du suivi de l'évolution de la situation économique de l'entreprise et de la mise en œuvre de l'accord, notamment auprès des Organisations Syndicales signataires et des IRP,
- » Une clause sur les conséquences d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise, sur la situation des salariés, à l'issue de la période d'application de l'accord ou en cas de suspension de celui-ci,
- » Les modalités d'information des salariés sur l'application de l'accord et son suivi,
- » Une clause pénale (montant et modalités d'exécution des DI dus aux salariés lésés).



LA G.P.E.C.

AVANT : la négociation triennale, obligatoire dans les entreprises et les groupes d'au moins 300 salariés, devait uniquement porter, jusqu'à présent, sur :

- Les modalités selon lesquelles le CE est informé et consulté sur la stratégie globale de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et sur les salaires (art L. 2242-15 Code du Travail).
- La mise en place d'un dispositif de GPEC et les mesures susceptibles de lui être associées (art L. 2242-15-1 Code du Travail).
- Les conditions d'accès et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle (art L. 2242-19 Code du Travail).
- Le contrat de génération (art L. 2242-19).
- Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions (art L. 2242-20 Code du Travail).

MAINTENANT : cette négociation voit son champ d'application élargi par la loi de sécurisation de l'emploi.

Il est désormais précisé que cette négociation sera engagée notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité et l'emploi, telles qu'elles seront présentées au Comité d'Entreprise chaque année.

A NOTER : comme avant, si un accord de GPEC est conclu au niveau du groupe, il n'y a pas d'obligation de négocier la GPEC dans les entreprises comprises dans son périmètre. Et négociation sans obligation de résultat.

Un bilan de l'accord de GPEC devra être réalisé à son échéance (art L. 2242-15 Code du Travail).

➤ Négociation impérative

La négociation sur la GPEC s'élargit à de nouveaux thèmes. Elle devra également porter sur (art. L. 2242-15 Code du Travail) :

- les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, le cas échéant ;
- les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquelles ce dernier est consacré en priorité, et les compétences et qualifications à acquérir pour les trois années de validité de l'accord ;
- les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des CDI ;
- les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.

➤ Négociation facultative

La négociation pourra également porter, sans que cela ne soit une obligation, sur (art. L. 2242-16 Code du Travail) :

- les modalités d'information/consultation du CE en cas de projet de restructuration/PSE ;
- la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques et technologiques ;
- les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de GPEC de l'entreprise ;
- les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de GPEC mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée.

LES ADMINISTRATEURS SALARIES

La loi de sécurisation de l'emploi impose la participation de représentants des salariés, avec voix délibérative, aux conseils d'administration ou de surveillance des grandes entreprises.

➔ Quelles sont les sociétés concernées ?

L'ouverture des conseils d'administration ou de surveillance aux salariés concernera uniquement les grandes entreprises (SA et sociétés en commandites par actions) : celles qui emploient, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins 5 000 salariés à l'échelle de la France filiales comprises, et 10 000 salariés à l'échelle mondiale.

La loi prévoit deux représentants au C.A. dans les sociétés comptant plus de 12 administrateurs et d'au moins un dans les autres cas.

➔ Comment sont-ils choisis ?

L'assemblée générale devra modifier les statuts pour déterminer les conditions de désignation des administrateurs salariés, dans les six mois suivant la clôture du second exercice (et au plus tard en 2014), après avis, selon le cas, du comité de groupe, du CCE ou du CE, selon les modalités suivantes :

- *élections par les salariés : les candidats sont présentés par les organisations syndicales représentatives. Un siège à pourvoir : scrutin majoritaire à deux tours. Deux sièges à pourvoir : scrutin de liste à la représentation proportionnelle au plus fort reste.*
- *désignation par l'instance représentative la plus élevée.*
- *désignation par l'organisation syndicale (ou les deux Organisations Syndicales) arrivées en tête des élections professionnelles dans la société et ses filiales à l'échelle de la France.*

Lorsqu'il y a deux représentants à élire, la désignation de l'un d'entre eux résulte de l'une des trois modalités et l'autre est dési-

gné par le CEE s'il existe ou, pour les sociétés européennes, par l'organe de représentation des salariés.

À défaut de modification des statuts dans le délai prévu, tout salarié peut saisir le TGI en référé pour qu'il ordonne la convocation de l'assemblée générale et la présentation de la résolution pour modifier les statuts. Et, à défaut de modification des statuts, les représentants des salariés seront désignés par la voie de l'élection.

➔ Qui peut être candidat ?

Tout salarié disposant d'un contrat de travail d'au moins 2 ans et correspondant à un emploi effectif, sauf le second représentant désigné par le CEE, l'organe de représentation des salariés de la Société Européenne ou le comité de la Société Européenne qui peut être titulaire d'un contrat de travail étranger.

Ce mandat est incompatible avec les mandats de DS, membre du CE, DP, membre du CHSCT, du CG, du CEE ou de l'organe de représentation des salariés dans les Sociétés Européennes ou du comité de la Société Européenne.

Il y a une obligation de parité dans la composition des listes de candidats.

➔ Quel est leur statut ?

La durée du mandat est déterminée par les statuts, sans pouvoir excéder 6 ans. Il est renouvelable sauf stipulation contraire.

Les représentants des salariés disposeront du temps nécessaire pour exercer leur mandat et, à leur demande, d'une formation adaptée à la charge de la société, dans des conditions qui seront fixées par décret. La procédure protectrice contre le licenciement leur sera applicable. (art. L. 225-27-1 al. 226-5-1 Code. CCE).



CONCLUSIONS

Certaines voix dans la CGT pensent que la mise en place d'administrateurs salariés est une avancée tout en regrettant des manques.

La FNIC CGT considère que cette mesure, pour avoir déjà été instaurée en 1983, relève de la **communication publicitaire** du même niveau que le dialogue social utilisé pour parer de vertus démocratiques un pouvoir patronal qui impose son diktat comme jamais.

L'évolution juridique qui renforçait l'action syndicale contestant les stratégies dans l'entreprise vient d'être mise à bas par cette loi du 14 juin 2013, réduisant les champs d'action des travailleurs au plus près de l'exploitation, de leurs représentants : les administrateurs salariés intégrés dans cette loi scélérate sont la vitrine d'un catalogue de mesures porteuses d'un recul historique du droit social.

Pour autant, et avec lucidité sur ces aspects, la CGT se doit de prendre cette question en présentant des candidats (pas de politique de la chaise vide).

Au regard de cette loi, il nous appartient de regagner ce terrain perdu sur l'action par règles de droit, par l'action collective des salariés qui a permis les évolutions du droit du travail qui prévalaient : demain comme hier, le syndicalisme a été et sera le moteur central des évolutions sociales par ses revendications, ses luttes, ses mobilisations qui alimentent les programmes de société qui relèvent de la responsabilité politique.

La bataille des idées trouve là tout son sens et nous devons mesurer combien la parole CGT pèse, tant dans l'entreprise qu'au niveau national. Si la CGT, ses militants sont à ce point la cible du patronat, c'est bien qu'ils

ne nous sous-estiment pas, prenant avec gravité et crainte notre message syndical empreint de solidarité, de progrès social, de luttes démocratiques.



Le droit à l'entreprise est affaire de bataille syndicale. Plus le syndicat est fort, puissant par ses liens avec les travailleurs, plus les espaces de démocratie sont larges dans l'entreprise. Et il en est de même là où nous sommes faibles ou désorganisés.

Il n'est pas plus difficile de militer aujourd'hui que cela ne l'était hier pour les anciens qui ne bénéficiaient pas de droits dans l'entreprise (rappelons-nous que le syndicat dans l'entreprise n'est légal que depuis 1968, avant il était dehors).



L'avenir appartient à ceux qui luttent, cela veut dire que ceux qui ne luttent pas ont déjà perdu.

Le chemin sur lequel chaque syndicat doit s'engager est fait de débats, de formation militante, d'organisation des responsabilités et suivi des tâches, du renforcement du syndicat, de la mobilisation des salariés et action.

Cette loi comprend tellement de nouveaux défis, au cœur de rapports de forces nouveaux pour la CGT.

Des artifices sont créés pour intégrer les représentants des salariés dans des instances de direction (administrateurs, avis du CE vers les Conseils d'administration, etc.). Une illusion puisque les employeurs seront toujours les seuls à décider, mais s'ils peuvent placer les IRP en co-responsabilité, ils ne se gêneront pas. Cela participe à détourner le syndicalisme de ses principes fondateurs, d'un syndicalisme revendicatif et de luttes, œuvrant par et avec les travailleurs et non en « spécialistes ».



Une loi qui est une régression dans les outils d'intervention des représentants du personnel. Une mise à bas des procédures qui permettaient de gagner du temps, de reporter la mise en œuvre des PSE tant que l'avis des instances CE/CHSCT n'était pas obtenu.



Une loi qui va, plus que jamais, exiger un investissement particulier de l'ensemble des militants CGT pour informer, débattre en permanence avec les salariés pour qu'ils pèsent véritablement sur ces enjeux. Les recours juridiques pouvant toujours être engagés pour faire évoluer les jurisprudences, mais les conditions de cette loi donnent peu de visibilité sur leur aboutissement, tellement elle a cadré les règles en termes de délais de manière restrictive.

Une loi qui place les DIRECCTE en principale responsabilité, seules à pouvoir bloquer un PSE, mais en sachant que si elles ne disent rien avant des délais très courts, elles valident les suppressions d'emplois.

La CGT a tout intérêt à placer la DIRECCTE en responsabilité face aux salariés, tout en lui donnant tous les arguments pour prendre position et refuser le PSE des employeurs.

Bref, l'engagement est au cœur des enjeux, demandant encore plus qu'hier un corps militant CGT engagé, disponible, formé, avec une organisation des tâches internes suivies, avec responsabilité sur les mandats syndicaux et les orientations CGT.



