

SOMMAIRE

N°497

50^e année

Octobre 2013

	<i>Pages</i>
<u>Tableau de bord</u>	2 à 5
I. Inflation	2
II. SMIC et MG bruts	3
III. Plafond Sécurité sociale	3
IV. Comparaison de salaires dans l'Union Européenne	4 à 5
<u>Conventions et Accords</u>	6 à 27
Accords de branche	
- <u>Métallurgie - Barèmes territoriaux</u> :	6 à 17
Départements : 03, 25, 29, 39, 63, 63 Thiers, 64, 68, 72, 80-02, 86.	
- <u>Industries et commerces de la récupération</u> :	18 à 22
Définition du salaire de base, révision des congés pour évènements familiaux	
Accords d'entreprise	
- <u>EADS</u> : Accord du 18 juillet 2013 sur le contrat de génération dans le groupe EADS	23 à 27
<u>Etudes</u>	28 à 56
- Loi sur la sécurisation de l'emploi :	
. Fiche 1 : Les accords de maintien de l'emploi	29 à 35
. Fiche 2 : La mobilité dans l'entreprise	36 à 38
. Fiche 3 : Grand chamboulement sur les licenciements économiques collectifs	39 à 53
. Fiche 4 : Tout ce qui change en matière d'information-consultation du CE	54 à 59

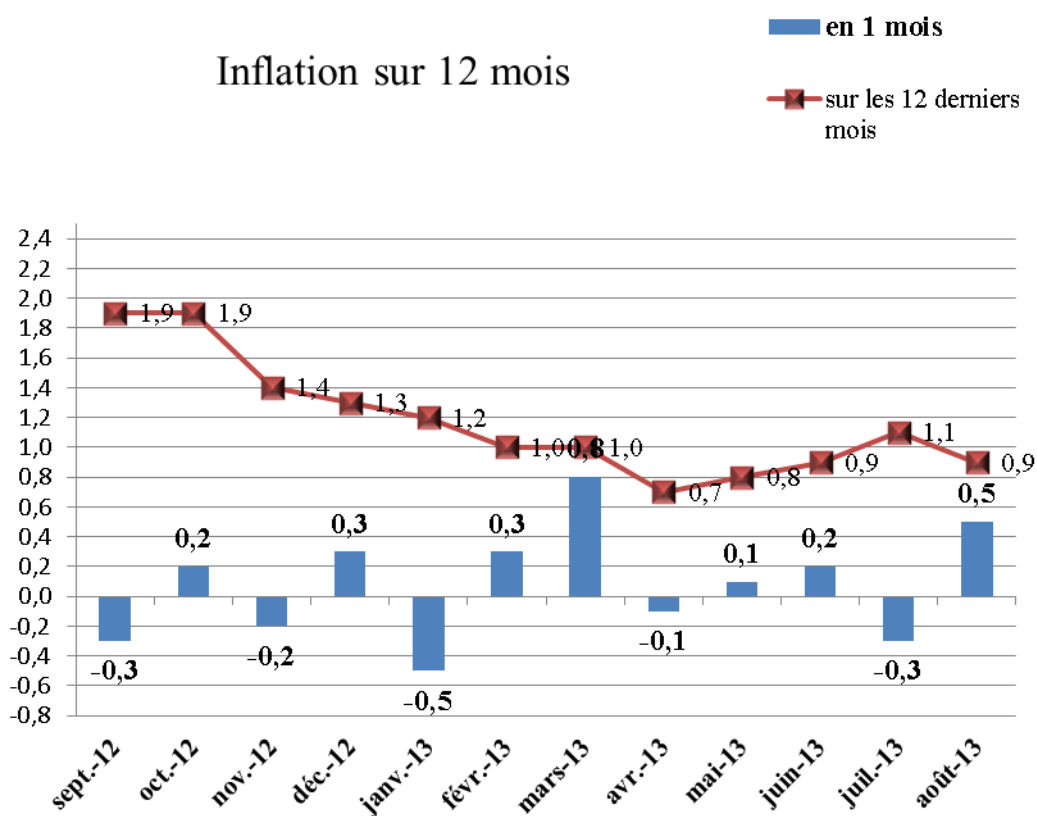
Fédération
Confédérée
Force
Ouvrière
de la
Métallurgie



TABLEAU DE BORD

I - Inflation

Les informations qui vous sont présentées ci-dessous sont les dernières données communiquées par l'INSEE. Le décalage entre la date des derniers chiffres et la date de parution correspond au temps nécessaire à l'INSEE pour collecter puis communiquer les chiffres.



L'indice des prix à la consommation de l'ensemble des ménages en France (Métropole et départements d'Outre-mer) a **augmenté de 0,5% en août 2013**. En **glissement annuel**, l'inflation atteint **0,9%** (indice du mois d'août 2013 rapporté à celui d'août 2012).

Le nouvel indice servant à l'indexation du SMIC – indice des ménages du 1^{er} quintile de la distribution des niveaux de vie – progresse de 0,5% en un mois (0,7% sur un an).

II – SMIC et minimum garanti (MG) bruts

		SMIC			MG
		Augmentation	Taux horaire	Rémunération mensuelle minimale pour 151,67h	Taux horaire
Juillet	2001	4,05 %	43,72 F	6.631,01 F	19,11 F
Janvier	2002	4,12 %	6,67 €	1.011,64 €	2,91 €
Juillet	2002	2,40 %	6,83 €	1.035,91 €	2,95 €
Juillet	2003	5,27 %	7,19 €	1.090,51 €	3,00 €
Juillet	2004	5,80 %	7,61 €	1.154,21 €	3,06 €
Juillet	2005	5,50 %	8,03 €	1.217,91 €	3,11 €
Juillet	2006	3,00 %	8,27 €	1.254,31 €	3,17 €
Juillet	2007	2,10 %	8,44 €	1.280,07 €	3,21 €
Mai	2008	2,30 %	8,63 €	1.308,83 €	3,28 €
Juillet	2008	0,90 %	8,71 €	1.321,02 €	3,31 €
Juillet	2009	1,30 %	8,82 €	1.337,70 €	3,31 €
Janvier	2010	0,50 %	8,86 €	1.343,77 €	3,31 €
Janvier	2011	1,6 %	9,00 €	1.365,00 €	3,36 €
Décembre	2011	2,1 %	9,19 €	1.393,85 €	3,43 €
Janvier	2012	0,3 %	9,22 €	1.398,37 €	3,44 €
Juillet	2012	2 %	9,40 €	1 425,67 €	3,49 €
Janvier	2013	0,3 %	9,43 €	1 430,25 €¹	3,49 €

III – Plafond Sécurité Sociale

Plafond mensuel du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013 : **3 086 € bruts**. Il a été augmenté de **1,8%** au 1^{er} janvier 2013, contre une hausse de 2,9% en 2012. Le plafond annuel est de : **37 032 € bruts**.■

¹ Sur la base de 151,67 heures. Si l'on prend la base taux horaire x 35 h x (52/12), cela fait 1 430,22 €.

IV – Comparaison de salaires au sein de l’Union Européenne

Salaire brut annuel moyen en euros en 2010		Comparaisons par rapport à la Bulgarie		Salaire minimum brut mensuel	
				janv-12 en euros	comparaisons par rapport à la Bulgarie
		en euros	en PPA		
Danemark	58840	13,38	4,7		
Luxembourg	49316	11,22	4,7	1801	13,05
Pays-Bas	45215	10,29	4,9	1447	10,49
Irlande	45207	10,28	4,1	1462	10,59
Belgique	43423	9,88	4,5	1444	10,46
Allemagne	42400	9,65	4,7		
Autriche	41123	9,35	4,4		
Finlande	40122	9,13	3,8		
Suède	40008	9,10	3,8		
Royaume-Uni	39626	9,01	4,5	1202	8,71
France	36155	8,22	3,3	1398	10,13
Grèce	29160	6,63	3,5	877	6,36
Italie	28230	6,42	3,1		
Espagne	26316	5,99	3,1	748	5,42
Chypre	25251	5,74	3,3		
Malte	21446	4,88	3,1	680	4,93
Portugal	17352	3,95	2,3	566	4,10
Slovénie	17168	3,91	2,3	763	5,53
Rép- Tchèque	11312	2,57	1,8	310	2,25
Slovaquie	10777	2,45	1,7	327	2,37
Hongrie	10100	2,30	1,8	296	2,14
Estonie	9712	2,21	1,5	290	2,10
Pologne	9435	2,15	1,7	336	2,43
Lettonie	8596	1,96	1,4	286	2,07
Lituanie	7234	1,65	1,3	232	1,68
Roumanie	5891	1,34	1,2	162	1,17
Bulgarie	4396	1,00	1,0	138	1,00

Sources : INSEE Emploi et salaires 2013
INSEE tableaux de l'économie française 2013

Remarques :

Les écarts de salaires bruts annuels moyens sont de 1 à 13,38 (Bulgarie - Luxembourg).
En parité de pouvoir d'achat (PPA), les écarts sont de 1 à 4,9 (Bulgarie- Pays-Bas).

La parité de pouvoir d'achat exprime le rapport entre la quantité d'unités monétaires nécessaire dans des pays différents pour se procurer le même " panier " de biens et de services.

Le salaire brut annuel moyen en France est au 11^o rang en valeur absolue, au 12^o en PPA.

Le salaire minimum n'existe pas dans tous les pays de l'UE. Pour information, le DGB (confédération allemande des syndicats) revendique 8,50 euros/heure.■

CONVENTIONS ET ACCORDS

I– ACCORDS DE BRANCHE

METALLURGIE

Barèmes territoriaux

Nous vous informons des derniers accords territoriaux reçus par la Fédération. Merci de nous communiquer vos accords complets pour publication.

Retrouvez tous les barèmes sur notre site www.fo-metaux.org, rubrique « Conventions et accords collectifs », puis « Conventions et accords de branches », « Conventions territoriales », en rentrant le numéro de département cherché dans le moteur de recherche.

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / octobre 2013

ALLIER (03)				
COEFF	2013	2012	Variation	Augmentation
140	17165	16945	220,00	1,30%
O1	17165	16945	220,00	1,30%
145	17241	16995	246,00	1,45%
O2	17241	16995	246,00	1,45%
155	17301	17045	256,00	1,50%
O3	17301	17045	256,00	1,50%
170	17402	17145	257,00	1,50%
P1	17402	17145	257,00	1,50%
180	17495	17245	250,00	1,45%
190	17605	17345	260,00	1,50%
P2	17605	17345	260,00	1,50%
215	18025	17759	266,00	1,50%
P3	18025	17759	266,00	1,50%
AM1	18025	17759	266,00	1,50%
225	18666	18399	267,00	1,45%
240	19670	19389	281,00	1,45%
TA1	19670	19389	281,00	1,45%
AM2	19670	19389	281,00	1,45%
255	20623	20328	295,00	1,45%
TA2	20623	20328	295,00	1,45%
AM3	20623	20328	295,00	1,45%
270	21680	21370	310,00	1,45%
TA3	21680	21370	310,00	1,45%
285	22855	22517	338,00	1,50%
TA4	22855	22517	338,00	1,50%
AM4	22855	22517	338,00	1,50%
305	24494	24132	362,00	1,50%
AM5	24494	24132	362,00	1,50%
335	26772	26389	383,00	1,45%
AM6	26772	26389	383,00	1,45%
365	29506	29084	422,00	1,45%
AM7	29506	29084	422,00	1,45%
395	31599	31147	452,00	1,45%
AM8	31599	31147	452,00	1,45%
Augmentation RAG				1,46%
Valeur Point	4,82	4,8	0,02	0,42%
Date accord	13/06/2013	21/09/2012		
Signataires	CFTC CFE-CGC CFDT	FO CFTC CFE-CGC		
Application	RAG 1.01.2013	RAG 1.01.2012		
Application	VP 1.08.2013	VP 1.11.2012		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / octobre 2013

DOUBS BESANCON (25)				
COEFF	2013	2011	Variation	Augmentation
140	17164	16405	759,00	4,63%
O1	17164	16405	759,00	4,63%
145	17204	16490	714,00	4,33%
O2	17204	16490	714,00	4,33%
155	17234	16522	712,00	4,31%
O3	17234	16522	712,00	4,31%
170	17329	16622	707,00	4,25%
P1	17329	16622	707,00	4,25%
180	17354	16673	681,00	4,08%
190	17431	16853	578,00	3,43%
P2	17431	16853	578,00	3,43%
215	17784	17144	640,00	3,73%
P3	17784	17144	640,00	3,73%
AM1	17784	17144	640,00	3,73%
225	17987	17348	639,00	3,68%
240	18650	17961	689,00	3,84%
TA1	18650	17961	689,00	3,84%
AM2	18650	17961	689,00	3,84%
255	19396	18679	717,00	3,84%
TA2	19396	18679	717,00	3,84%
AM3	19396	18679	717,00	3,84%
270	20234	19506	728,00	3,73%
TA3	20234	19506	728,00	3,73%
285	21169	20407	762,00	3,73%
TA4	21169	20407	762,00	3,73%
AM4	21169	20407	762,00	3,73%
305	22357	21563	794,00	3,68%
AM5	22357	21563	794,00	3,68%
335	24356	23491	865,00	3,68%
AM6	24356	23491	865,00	3,68%
365	27540	26653	887,00	3,33%
AM7	27540	26653	887,00	3,33%
395	30153	29154	999,00	3,43%
AM8	30153	29154	999,00	3,43%
Augmentation RAG				3,85%
Valeur Point	4,55	4,48	0,07	1,56%
Date accord	24/06/2013	29/03/2011		
Signataires	FO CFTC CFDT CGC	FO CFTC CFDT CGC		
Application	RAG 1.01.2013	RAG 1.01.2011		
Application	VP 1.07.2013	VP 1.04.2011		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / octobre 2013

FINISTERE (29)				
COEFF	2013	2012	Variation	Augmentation
140	17460	17200	260,00	1,51%
O1	17460	17200	260,00	1,51%
145	17480	17220	260,00	1,51%
O2	17480	17220	260,00	1,51%
155	17520	17260	260,00	1,51%
O3	17520	17260	260,00	1,51%
170	17820	17550	270,00	1,54%
P1	17820	17550	270,00	1,54%
180	17990	17720	270,00	1,52%
190	18470	18190	280,00	1,54%
P2	18470	18190	280,00	1,54%
215	18690	18410	280,00	1,52%
P3	18690	18410	280,00	1,52%
AM1	18690	18410	280,00	1,52%
225	18800	18520	280,00	1,51%
240	19440	19150	290,00	1,51%
TA1	19440	19150	290,00	1,51%
AM2	19440	19150	290,00	1,51%
255	20200	19900	300,00	1,51%
TA2	20200	19900	300,00	1,51%
AM3	20200	19900	300,00	1,51%
270	21270	20950	320,00	1,53%
TA3	21270	20950	320,00	1,53%
285	22170	21840	330,00	1,51%
TA4	22170	21840	330,00	1,51%
AM4	22170	21840	330,00	1,51%
305	23230	22880	350,00	1,53%
AM5	23230	22880	350,00	1,53%
335	25410	25030	380,00	1,52%
AM6	25410	25030	380,00	1,52%
365	27760	27350	410,00	1,50%
AM7	27760	27350	410,00	1,50%
395	30090	29640	450,00	1,52%
AM8	30090	29640	450,00	1,52%
Augmentation RAG				1,52%
Valeur Point	4,35	4,3	0,05	1,16%
Date accord	19/07/2013	09/07/2012		
Signataires	CFDT CFE-CGC	CFDT CFE-CGC		
Application	RAG 1.01.2013	RAG 1.01.2012		
Application	VP 1.07.2013	VP 1.07.2012		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / octobre 2013

JURA (39)				
COEFF	2013	2012	Variation	Augmentation
140	17164	16821	343,00	2,04%
O1	17164	16821	343,00	2,04%
145	17182	16883	299,00	1,77%
O2	17182	16883	299,00	1,77%
155	17197	16951	246,00	1,45%
O3	17197	16951	246,00	1,45%
170	17265	17018	247,00	1,45%
P1	17265	17018	247,00	1,45%
180	17308	17077	231,00	1,35%
190	17467	17260	207,00	1,20%
P2	17467	17260	207,00	1,20%
215	17959	17764	195,00	1,10%
P3	17959	17764	195,00	1,10%
AM1	17959	17764	195,00	1,10%
225	18201	18003	198,00	1,10%
240	19374	19163	211,00	1,10%
TA1	19374	19163	211,00	1,10%
AM2	19374	19163	211,00	1,10%
255	20099	19880	219,00	1,10%
TA2	20099	19880	219,00	1,10%
AM3	20099	19880	219,00	1,10%
270	20888	20661	227,00	1,10%
TA3	20888	20661	227,00	1,10%
285	21922	21683	239,00	1,10%
TA4	21922	21683	239,00	1,10%
AM4	21922	21683	239,00	1,10%
305	23086	22835	251,00	1,10%
AM5	23086	22835	251,00	1,10%
335	25206	24932	274,00	1,10%
AM6	25206	24932	274,00	1,10%
365	27588	27180	408,00	1,50%
AM7	27588	27180	408,00	1,50%
395	29057	28487	570,00	2,00%
AM8	29057	28487	570,00	2,00%
Augmentation RAG				1,33%
Valeur Point	4,57	4,52	0,05	1,11%
Date accord	01/06/2013	09/03/2012		
Signataires	FO CFTC CFE-CGC CFDT	FO CFDT CFTC		
Application	RAG 1.01.2013	RAG 1.01.2012		
Application	VP 1.06.2013	VP 1.04.2012		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / octobre 2013

PUY DE DOME CLERMONT FERRAND (63)				
COEFF	2013	2012	Variation	Augmentation
140	17165	16945	220,00	1,30%
O1	17165	16945	220,00	1,30%
145	17241	16995	246,00	1,45%
O2	17241	16995	246,00	1,45%
155	17301	17045	256,00	1,50%
O3	17301	17045	256,00	1,50%
170	17402	17145	257,00	1,50%
P1	17402	17145	257,00	1,50%
180	17495	17245	250,00	1,45%
190	17605	17345	260,00	1,50%
P2	17605	17345	260,00	1,50%
215	18025	17759	266,00	1,50%
P3	18025	17759	266,00	1,50%
AM1	18025	17759	266,00	1,50%
225	18666	18399	267,00	1,45%
240	19670	19389	281,00	1,45%
TA1	19670	19389	281,00	1,45%
AM2	19670	19389	281,00	1,45%
255	20623	20328	295,00	1,45%
TA2	20623	20328	295,00	1,45%
AM3	20623	20328	295,00	1,45%
270	21680	21370	310,00	1,45%
TA3	21680	21370	310,00	1,45%
285	22855	22517	338,00	1,50%
TA4	22855	22517	338,00	1,50%
AM4	22855	22517	338,00	1,50%
305	24494	24132	362,00	1,50%
AM5	24494	24132	362,00	1,50%
335	26772	26389	383,00	1,45%
AM6	26772	26389	383,00	1,45%
365	29506	29084	422,00	1,45%
AM7	29506	29084	422,00	1,45%
395	31599	31147	452,00	1,45%
AM8	31599	31147	452,00	1,45%
Augmentation RAG				1,46%
Valeur Point	4,82	4,8	0,02	0,42%
Date accord	13/06/2013	21/09/2012		
Signataires	FO CFTC CFE-CGC CFDT	FO CFDT CFTC CFE- CGC		
Application	RAG 1.01.2013	RAG 1.01.2012		
Application	VP 1.08.2013	VP 1.11.2012		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / octobre 2013

REGION DE THIERS (63)				
COEFF	2013	2012	Variation	Augmentation
140	17165	16945	220,00	1,30%
O1	17165	16945	220,00	1,30%
145	17241	16995	246,00	1,45%
O2	17241	16995	246,00	1,45%
155	17301	17045	256,00	1,50%
O3	17301	17045	256,00	1,50%
170	17402	17145	257,00	1,50%
P1	17402	17145	257,00	1,50%
180	17495	17245	250,00	1,45%
190	17605	17345	260,00	1,50%
P2	17605	17345	260,00	1,50%
215	18025	17759	266,00	1,50%
P3	18025	17759	266,00	1,50%
AM1	18025	17759	266,00	1,50%
225	18666	18399	267,00	1,45%
240	19670	19389	281,00	1,45%
TA1	19670	19389	281,00	1,45%
AM2	19670	19389	281,00	1,45%
255	20623	20328	295,00	1,45%
TA2	20623	20328	295,00	1,45%
AM3	20623	20328	295,00	1,45%
270	21680	21370	310,00	1,45%
TA3	21680	21370	310,00	1,45%
285	22855	22517	338,00	1,50%
TA4	22855	22517	338,00	1,50%
AM4	22855	22517	338,00	1,50%
305	24494	24132	362,00	1,50%
AM5	24494	24132	362,00	1,50%
335	26772	26389	383,00	1,45%
AM6	26772	26389	383,00	1,45%
365	29506	29084	422,00	1,45%
AM7	29506	29084	422,00	1,45%
395	31599	31147	452,00	1,45%
AM8	31599	31147	452,00	1,45%
Augmentation RAG				1,46%
Valeur Point	4,82	4,6	0,22	4,78%
	140 : 5,59 - 145 : 5,44 - 155 : 5,19	140 : 5,58 - 145 : 5,43 - 155 : 5,18		
Date accord	13/06/2013	21/09/2012		
Signataires	FO CFTC CFE-CGC CFDT	FO CFTC CFE-CGC		
Application	RAG 1.01.2013	RAG 1.01.2012		
Application	VP 1.08.2013	VP 1.11.2012		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / octobre 2013

PYR. ATLANTIQUES ET SEIGNANX (64)				
COEFF	2013	2012	Variation	Augmentation
140	17167	16945	222,00	1,31%
O1	17167	16945	222,00	1,31%
145	17181	16959	222,00	1,31%
O2	17181	16959	222,00	1,31%
155	17202	16980	222,00	1,31%
O3	17202	16980	222,00	1,31%
170	17389	17157	232,00	1,35%
P1	17389	17157	232,00	1,35%
180	17453	17221	232,00	1,35%
190	17584	17349	235,00	1,35%
P2	17584	17349	235,00	1,35%
215	17994	17745	249,00	1,40%
P3	17994	17745	249,00	1,40%
AM1	17994	17745	249,00	1,40%
225	18159	17908	251,00	1,40%
240	19225	18960	265,00	1,40%
TA1	19225	18960	265,00	1,40%
AM2	19225	18960	265,00	1,40%
255	19952	19677	275,00	1,40%
TA2	19952	19677	275,00	1,40%
AM3	19952	19677	275,00	1,40%
270	20777	20490	287,00	1,40%
TA3	20777	20490	287,00	1,40%
285	21796	21495	301,00	1,40%
TA4	21796	21495	301,00	1,40%
AM4	21796	21495	301,00	1,40%
305	23372	23060	312,00	1,35%
AM5	23372	23060	312,00	1,35%
335	25782	25439	343,00	1,35%
AM6	25782	25439	343,00	1,35%
365	29522	29129	393,00	1,35%
AM7	29522	29129	393,00	1,35%
395	31863	31439	424,00	1,35%
AM8	31863	31439	424,00	1,35%
Augmentation RAG				1,37%
Valeur Point	5,3	5,25	0,05	0,95%
Date accord	09/07/2013	10/07/2012		
Signataires	CFDT CFE CGC CFTC	FO CFTC CFDT		
Application	RAG 1.01.2013	RAG 1.01.2012		
Application	VP 1.07.2013	VP 1.07.2012		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / octobre 2013

HAUT RHIN (68)				
COEFF	2013	2012	Variation	Augmentation
140	17205	16950	255,00	1,50%
O1	17205	16950	255,00	1,50%
145	17205	16950	255,00	1,50%
O2	17205	16950	255,00	1,50%
155	17290	17035	255,00	1,50%
O3	17290	17035	255,00	1,50%
170	17445	17185	260,00	1,51%
P1	17445	17185	260,00	1,51%
180	17505	17245	260,00	1,51%
190	17720	17455	265,00	1,52%
P2	17720	17455	265,00	1,52%
215	18010	17740	270,00	1,52%
P3	18010	17740	270,00	1,52%
AM1	18010	17740	270,00	1,52%
225	18150	17880	270,00	1,51%
240	18760	18480	280,00	1,52%
TA1	18760	18480	280,00	1,52%
AM2	18760	18480	280,00	1,52%
255	20340	20040	300,00	1,50%
TA2	20340	20040	300,00	1,50%
AM3	20340	20040	300,00	1,50%
270	21130	20815	315,00	1,51%
TA3	21130	20815	315,00	1,51%
285	22165	21835	330,00	1,51%
TA4	22165	21835	330,00	1,51%
AM4	22165	21835	330,00	1,51%
305	24500	24135	365,00	1,51%
AM5	24500	24135	365,00	1,51%
335	26000	25615	385,00	1,50%
AM6	26000	25615	385,00	1,50%
365	28080	27665	415,00	1,50%
AM7	28080	27665	415,00	1,50%
395	31020	30560	460,00	1,51%
AM8	31020	30560	460,00	1,51%
Augmentation RAG				1,51%
Valeur Point	4,27	4,22	0,05	1,18%
Date accord	01/07/2013	31/07/2012		
Signataires	FO CFTC CFE-CGC	FO CFTC CFE-CGC		
Application	RAG 1.01.2013	RAG 1.01.2012		
Application	VP 1.07.2013	VP 1.07.2012		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / octobre 2013

SARTHE (72)				
COEFF	2013	2012	Variation	Augmentation
140	17250	16962	288,00	1,70%
O1	17250	16962	288,00	1,70%
145	17260	16962	298,00	1,76%
O2	17260	16962	298,00	1,76%
155	17272	16983	289,00	1,70%
O3	17272	16983	289,00	1,70%
170	17307	17018	289,00	1,70%
P1	17307	17018	289,00	1,70%
180	17369	17078	291,00	1,70%
190	17785	17488	297,00	1,70%
P2	17785	17488	297,00	1,70%
215	18546	18236	310,00	1,70%
P3	18546	18236	310,00	1,70%
AM1	18546	18236	310,00	1,70%
225	19179	18859	320,00	1,70%
240	19760	19430	330,00	1,70%
TA1	19760	19430	330,00	1,70%
AM2	19760	19430	330,00	1,70%
255	20516	20173	343,00	1,70%
TA2	20516	20173	343,00	1,70%
AM3	20516	20173	343,00	1,70%
270	21507	21148	359,00	1,70%
TA3	21507	21148	359,00	1,70%
285	22497	22121	376,00	1,70%
TA4	22497	22121	376,00	1,70%
AM4	22497	22121	376,00	1,70%
305	24471	24062	409,00	1,70%
AM5	24471	24062	409,00	1,70%
335	26659	26213	446,00	1,70%
AM6	26659	26213	446,00	1,70%
365	29173	28685	488,00	1,70%
AM7	29173	28685	488,00	1,70%
395	31521	30994	527,00	1,70%
AM8	31521	30994	527,00	1,70%
Augmentation RAG				1,70%
Valeur Point	4,81	4,73	0,08	1,69%
Date accord	07/06/2013	20/12/2012		
Signataires	FO CFTC CFE-CGC CFDT CGT	CFDT CFE-CGC		
Application	RAG 1.01.2013	RAG 1.01.2012		
Application	VP 1.01.2014	VP 1.01.2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / octobre 2013

SOMME AISNE (80-02)				
COEFF	2013	2012	Variation	Augmentation
140	17179	16945	234,00	1,38%
O1	17179	16945	234,00	1,38%
145	17189	16965	224,00	1,32%
O2	17189	16965	224,00	1,32%
155	17251	16985	266,00	1,57%
O3	17251	16985	266,00	1,57%
170	17321	17050	271,00	1,59%
P1	17321	17050	271,00	1,59%
180	17467	17158	309,00	1,80%
190	17683	17370	313,00	1,80%
P2	17683	17370	313,00	1,80%
215	18258	17570	688,00	3,92%
P3	18258	17570	688,00	3,92%
AM1	18258	17570	688,00	3,92%
225	18776	18060	716,00	3,96%
240	19732	18920	812,00	4,29%
TA1	19732	18920	812,00	4,29%
AM2	19732	18920	812,00	4,29%
255	20407	19680	727,00	3,69%
TA2	20407	19680	727,00	3,69%
AM3	20407	19680	727,00	3,69%
270	21312	20570	742,00	3,61%
TA3	21312	20570	742,00	3,61%
285	22377	21700	677,00	3,12%
TA4	22377	21700	677,00	3,12%
AM4	22377	21700	677,00	3,12%
305	23363	23201	162,00	0,70%
AM5	23363	23201	162,00	0,70%
335	25865	25685	180,00	0,70%
AM6	25865	25685	180,00	0,70%
365	27547	27356	191,00	0,70%
AM7	27547	27356	191,00	0,70%
395	29862	29654	208,00	0,70%
AM8	29862	29654	208,00	0,70%
Augmentation RAG				2,32%
Valeur Point	5,32	5,27	0,05	0,95%
Date accord	24/05/2013	01/09/2012		
Signataires	FO CFTC CFDT	FO CFTC CFE-CGC CFDT		
Application	RAG 1.01.2013	RAG 1.01.2012		
Application	VP 1.06.2013	VP 1.09.2012		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / octobre 2013

VIENNE (86)				
COEFF	2013	2011	Variation	Augmentation
140	17165	16381	784,00	4,79%
O1	17165	16381	784,00	4,79%
145	17250	16459	791,00	4,81%
O2	17250	16459	791,00	4,81%
155	17340	16540	800,00	4,84%
O3	17340	16540	800,00	4,84%
170	17510	16703	807,00	4,83%
P1	17510	16703	807,00	4,83%
180	17700	16966	734,00	4,33%
190	17920	17031	889,00	5,22%
P2	17920	17031	889,00	5,22%
215	18152	17206	946,00	5,50%
P3	18152	17206	946,00	5,50%
AM1	18152	17206	946,00	5,50%
225	18380	17377	1003,00	5,77%
240	18663	17600	1063,00	6,04%
TA1	18663	17600	1063,00	6,04%
AM2	18663	17600	1063,00	6,04%
255	18970	17738	1232,00	6,95%
TA2	18970	17738	1232,00	6,95%
AM3	18970	17738	1232,00	6,95%
270	19787	18650	1137,00	6,10%
TA3	19787	18650	1137,00	6,10%
285	20687	19500	1187,00	6,09%
TA4	20687	19500	1187,00	6,09%
AM4	20687	19500	1187,00	6,09%
305	22137	20929	1208,00	5,77%
AM5	22137	20929	1208,00	5,77%
335	24280	23100	1180,00	5,11%
AM6	24280	23100	1180,00	5,11%
365	26817	25700	1117,00	4,35%
AM7	26817	25700	1117,00	4,35%
395	29173	28000	1173,00	4,19%
AM8	29173	28000	1173,00	4,19%
Augmentation RAG				5,41% (sur 2 ans)
Valeur Point	4,99	4,8	0,19	3,96% (sur 2 ans)
Date accord	20/03/2013	24/01/2011		
Signataires	FO CFTC	FO CFDT CFTC CFE-CGC		
Application	RAG 1.01.2013	RAG 1.01.2011		
Application	VP 1.01.2013	VP 1.01.2011		

* * * * *

INDUSTRIES ET COMMERCE DE LA RECUPERATION

Définition du salaire de base, révision des congés pour événements familiaux

La Fédération a signé, le **3 juillet 2013**, deux avenants à la convention collective des industries et commerces de la récupération :

- un avenant pour améliorer et clarifier les dispositions relatives au salaire de base ;
- un autre améliorant les congés pour événements familiaux en prenant notamment en compte le PACS (Pacte civil de solidarité).

1. La redéfinition du salaire de base

L'accord du 3 juillet modifie l'article 60-2 de la CCN, relatif au salaire minimal professionnel. Dans sa nouvelle rédaction, l'article indique que le salaire de base est la rémunération que l'employeur doit au salarié en contrepartie du travail fourni, **à l'exclusion de toutes indemnités, primes, compléments et accessoires de salaires divers, quelle qu'en soit la dénomination**. Il précise que le salaire de base doit être au moins égal au salaire minimal conventionnel garanti correspondant au classement du salarié, les salaires minimaux mensuels correspondant à la durée légale du travail étant indiqués pour chaque coefficient de la classification.

Application

Les entreprises ne peuvent déroger dans un sens défavorable aux salariés, même par accord d'entreprise, aux dispositions de cet accord de branche. Le texte entrera en application le premier jour qui suivra la publication de son arrêté d'extension. L'accord précise que les entreprises devront procéder à la **régularisation** des éventuelles situations individuelles non conformes à cet accord, dans un **délai maximal d'une année** suivant la publication de l'arrêté d'extension.

2. L'amélioration des congés familiaux

Pour prendre en compte le pacte civil de solidarité (PACS), l'avenant du 3 juillet 2013 modifie l'article 71 de la convention collective nationale du 6 décembre 1971, consacré aux congés pour événements familiaux. Ce texte entrera **en application le premier jour du mois qui suivra la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel**.

L'article 71 de la convention collective nationale, consacré aux congés pour événements familiaux, crée une **autorisation exceptionnelle d'absence de deux jours pour le PACS d'un salarié**. Il prévoit donc désormais que tout salarié bénéficie sur justificatif, et à l'occasion de certains événements familiaux, des autorisations exceptionnelles d'absence suivantes :

- quatre jours à l’occasion du mariage du salarié ;
- deux jours pour le pacs du salarié ;
- trois jours pour chaque naissance survenue au foyer ou pour l’arrivée d’un enfant placé en vue de son adoption ;
- deux jours pour le décès d’un conjoint ou d’un enfant ;
- un jour à l’occasion du mariage d’un enfant ;
- un jour pour le décès du père ou de la mère ;
- un jour pour le décès d’un frère, d’une sœur, d’un beau-père ou d’une belle-mère du salarié.

De plus, prévoit l’accord, **après un an de présence du salarié en entreprise**, celui-ci peut bénéficier de **congés supplémentaires** :

- un jour supplémentaire en cas de décès du conjoint ou d’un enfant célibataire vivant au foyer ;
- un jour supplémentaire en cas de décès du père ou de la mère ;
- un jour supplémentaire en cas de décès des petits-enfants, d’un enfant marié ou de son conjoint.

Par ailleurs, l’article 71 de la convention collective nationale précise, comme précédemment, que tous ces jours d’absence exceptionnelle doivent être pris au moment des événements en cause. Cette disposition indique également qu’ils **n’entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle**. Enfin, ces jours d’absence exceptionnelle sont **assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel**. ■

Les accords sont reproduits ci-après :

ACCORD RELATIF A LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 60-2 « salaire minimum professionnel » DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES ET COMMERCE DE LA RECUPERATION (brochure 3228)

Entre la Fédération des Entreprises du Recyclage, représentée par le Président de la Commission sociale

d'une part,

et les organisations syndicales de salariés soussignées
d'autre part

Considérant la volonté commune des partenaires sociaux d'améliorer et de clarifier un certain nombre de dispositions conventionnelles relatives aux salaires, il a été décidé de modifier l'article 60-2 de la convention collective comme suit :

Art 60 -2 – salaire minima professionnel

Le salaire de base est la rémunération que l'employeur doit au salarié en contrepartie du travail fourni, à l'exclusion de toutes indemnités, primes, compléments et accessoires de salaires divers, quelle qu'en soit la dénomination.

Le salaire de base doit être au moins égal au salaire minimum conventionnel garanti correspondant au classement du salarié. Les salaires minima mensuels correspondant à la durée légale du travail sont indiqués pour chaque coefficient de la classification.

Pour le salarié à temps partiel, le salaire de base doit être au moins égal à la valeur horaire du salaire minimum conventionnel garanti de sa classification multipliée par le nombre d'heures effectuées au cours du mois considéré.

Mise en application.

Les entreprises devront procéder à la régularisation des éventuelles situations individuelles non conformes au présent accord, dans un délai maximum d'une année suivant l'arrêté d'extension du texte.

Les entreprises ne peuvent déroger dans un sens plus défavorable, par accord d'entreprise, aux dispositions du présent accord.

Formalités de dépôt

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes conformément au Code du Travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Il entrera en vigueur le premier jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

ACCORD RELATIF A LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 71 « congés pour événements familiaux » DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES ET COMMERCE DE LA RECUPERATION (brochure 3228)

Entre la Fédération des Entreprises du Recyclage, représentée par Jean-Philippe SEPCHAT - Président de la Commission sociale

d'une part,

et les organisations syndicales de salariés soussignées
d'autre part

L'article 71 de la convention collective est modifié comme suit :

Article 71

Congés pour événements familiaux

Tout salarié bénéficiera sur justificatif, et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence :

- 4 jours pour le mariage d'un salarié
- 2 jours pour le PACS d'un salarié
- 3 jours pour chaque naissance survenue au foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 2 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère.
- 1 jour pour le décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-père ou d'une belle-mère du salarié.

De plus, après un an de présence :

- 1 jour supplémentaire en cas de décès du conjoint ou d'un enfant célibataire vivant au foyer ;
- 1 jour supplémentaire en cas de décès du père ou de la mère ;
- 1 jour supplémentaire en cas de décès des petits-enfants, d'un enfant marié ou de son conjoint.

Il est précisé que ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause, qu'ils n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle et qu'ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Handwritten signatures and initials: "NC" with a checkmark, "JP" with a checkmark, and "21".

Formalités de dépôt

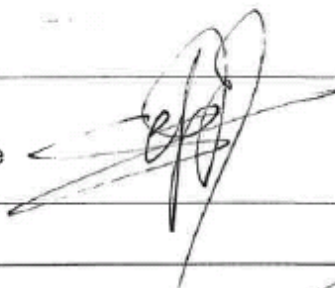
Le texte du présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes conformément au Code du Travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Il entrera en vigueur le premier jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, en douze exemplaires, le 3 juillet 2013

Pour la Fédération des Entreprises du Recyclage
Jean-Philippe SEPCHAT - Président de la Commission sociale



Pour la FGMM C. F. D. T.
Nom : Jean MAURIES
Titre : Secrétaire Général adjoint

Signature :



Pour la C. F. T. C. FGT SNED
Nom : Monsieur Patrice DUQUESNOY
Titre : Président SNED

Signature :



Pour F. O.
Nom : Madame CAPART
Titre : Secrétaire Fédéral

Signature :



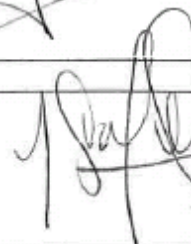
Pour la C.F.E.- C. G. C.
Nom : Monsieur José CLARYSSE
Titre : Représentant

Signature :



Pour la FNST C. G. T.
Nom : Monsieur Yves DELANNOY

Signature :



* * * * *

II- ACCORDS D'ENTREPRISE

EADS

Accord du 18 juillet 2013 sur le contrat de génération dans le groupe EADS

FO a signé, le 18 juillet dernier, un accord sur le contrat de génération au sein du groupe EADS pour la période 2013-2015. Il comporte des engagements envers les jeunes, les seniors et des dispositions facilitant la transmission de savoirs et de compétences entre eux.

1. Actions en faveur de la formation et de l'insertion des jeunes dans l'emploi :

- Les objectifs de recrutement en CDI pour l'ensemble des sociétés du Groupe entrant dans le cadre de l'accord sont ainsi fixés : **30% des embauches réalisées** doivent concerner des **jeunes de 26 ans et moins chez les non cadres et de 30 ans et moins chez les Ingénieurs et Cadres** ainsi que chez les **salariés handicapés** de toutes catégories.
- **Modalité d'accueil des jeunes dans l'entreprise** : un **livret d'accueil** sera remis au jeune à son arrivée dans l'entreprise. Le contenu du livret d'accueil ainsi que son support sont déterminés par chaque Société. Le livret d'accueil doit nécessairement comporter **la liste des accords applicables dans la Société d'accueil et dans le Groupe**.

Lorsque l'organisation et les moyens de l'entreprise le permettent, **un parcours d'accueil** est organisé. Ce parcours peut se traduire, notamment, par une session de découverte de l'entreprise et de son environnement technique économique et social. Les jeunes effectuant un stage étudiant ou une mission d'intérim bénéficient aussi du parcours d'accueil.

- **Accompagnement du jeune par un référent** : par principe, chaque jeune embauché en CDI est accompagné par un salarié référent. Le rôle du référent n'est pas d'assurer la formation professionnelle du jeune mais de l'aider à mieux connaître le fonctionnement de l'entreprise, son environnement de travail, ses collègues et les différents services auxquels il peut avoir accès. Le référent **doit être volontaire** pour exercer cette mission. Il est choisi par la hiérarchie. La nomination d'un référent n'est pas obligatoire lorsque l'embauche du jeune en contrat à durée indéterminée fait suite à un contrat à durée déterminée, un contrat d'alternance, une convention de stage ou une mission d'intérim dans le même service.
Un **entretien de suivi** est organisé à l'initiative du référent avec la hiérarchie et le jeune embauché à la fin de sa période d'intégration, soit **au plus tard quatre mois après son arrivée**.

- **Recours aux contrats d’alternance et développement de l’alternance** : le Groupe se fixe pour objectif d’atteindre l’obligation légale soit 4% d’alternants d’ici fin 2014 et 5% au plus tard à l’issue de la période d’application de l’accord (2013/2015). Le Groupe ambitionne que chaque contrat d’alternance mené à terme et sanctionné par l’obtention du diplôme, débouche sur une embauche, en priorité dans l’une de ses filiales ou à défaut dans l’une de ses entreprises sous-traitantes.
Le Groupe met en place un vivier des jeunes diplômés issus de l’alternance qui n’ont pas été embauchés directement dans leur entreprise formatrice. Ce vivier permet la circulation des candidatures entre les Sociétés du Groupe.
Le Groupe encourage les initiatives d’alternance partagée avec ses entreprises sous-traitantes dans le même bassin d’emploi.
- **Recours aux stages et modalités d’accueil des jeunes stagiaires** : les stages étudiants constituent une voie de pré-recrutement potentiel permettant d’identifier les futurs talents dont le Groupe a besoin. Le Groupe met en œuvre une évaluation systématique des stagiaires en fin d’études permettant de constituer un vivier de jeunes diplômés dont le profil correspond à ses domaines de compétences clés tels qu’identifiés dans la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et compétences.

2. Actions en faveur de l’embauche et du maintien dans l’emploi des séniors

- **Objectifs fixés** : est considérée comme sénior, toute personne âgée de 50 ans et plus, à l’exception de l’objectif de maintien dans l’emploi qui concerne une population âgée de 55 ans et plus.
L’objectif global du Groupe est de **recruter 20% des candidats externes âgés de 50 ans et plus** sélectionnés dans le processus final de recrutement (« short list »).
- **Gestion des carrières** : les Sociétés du Groupe garantissent aux salariés de 50 ans et plus un pourcentage de bénéficiaires d’une augmentation individuelle de salaire et un montant moyen (en euros) de ces augmentations individuelles comparables à ceux des salariés âgés de moins de 50 ans.
- **Bilan d’Etape Professionnel** : tous les salariés inscrits sont informés, au moment de l’élaboration du plan de formation, de la possibilité d’accéder à un bilan d’étape professionnel après 25 ans de carrière dans EADS ou à partir de leur 45ème anniversaire (2 ans d’ancienneté requis).
Le B.E.P est effectué pendant le temps de travail par un organisme extérieur figurant au catalogue de la formation et choisi par le salarié.
- **Formation Professionnelle** : tout salarié âgé de 50 ans et plus n’ayant pas suivi d’action de formation pendant deux ans sera informé par écrit de la nécessité de prendre l’initiative d’une action de formation liée à son activité professionnelle actuelle ou future et sa demande sera considérée comme prioritaire dans le cadre du plan de formation. Tout salarié âgé de 50 ans et plus n’ayant pas suivi de formation depuis plus de trois ans sera convoqué en entretien avec un représentant RH pour faire le point de sa situation au regard de la formation.
- **Mobilité interne ou géographique** : la structure de recrutement et mobilité présente systématiquement pour entretien à la hiérarchie les candidats internes de 50 ans et plus dès lors que ces derniers ont effectivement postulé sur un poste publié et que leurs

compétences correspondent au profil demandé. Le Groupe s'engage à surseoir à une procédure de recrutement externe tant que toutes les candidatures internes de ces salariés de 50 ans et plus n'ont pas fait l'objet d'un examen et d'une réponse écrite et motivée.

En cas de réponse négative, le salarié peut solliciter un entretien auprès de la Direction RH de son Etablissement afin d'analyser les raisons de ces refus successifs et de définir si nécessaire les actions de formation complémentaires qui pourront lui être dispensées.

- **Prévention** : en cas de difficultés d'adaptation au poste de travail, immédiates ou prévisibles, le médecin du travail peut alerter la hiérarchie opérationnelle et les RH et proposer des aménagements de poste ou des reclassements internes.

Une « Commission de Maintien dans l'Emploi et de Reclassement » traite les situations les plus complexes nécessitant la mise en œuvre de compétences pluridisciplinaires.

La CMER (commission de maintien dans l'emploi et de reclassement) est composée des différents acteurs de la prévention (Santé au travail, prévention des risques, ergonomie, assistante sociale, représentant du CHSCT, hiérarchie). La CMER peut émettre des recommandations telles que : aménagement du poste de travail ou du rythme de travail du salarié, repositionnement temporaire dans un autre poste, reclassement interne.

- **Aménagements de fins de carrières.** Les dispositions des fins de carrières qui étaient dans le précédent accord Séniors ont globalement été reconduites dans leur intégralité. Les parties signataires se réuniront dès que l'évolution du régime de retraite permettra d'apprécier le bien-fondé desdites mesures. Durant la négociation, la direction a aussi indiqué que des mesures de cet accord pourront être renégociées en fonction des évolutions nationales sur la pénibilité, dossier étroitement lié à celui des retraites.

Congé de fin de carrière : prise du CET (compte épargne temps) fin de carrière sous forme d'un congé bloqué d'une durée maximale de 18 mois (abondement compris). Dans les trois années précédant le départ à la retraite, le congé peut être pris sous forme d'un **travail à temps partiel** (50% au minimum) avec accord de la hiérarchie.

Aménagement du temps de travail : dans les trois ans précédant le départ à la retraite, possibilité (avec accord de la hiérarchie) d'aménager le temps de travail dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel.

Temps partiel aidé : dans les trois ans précédant le départ à la retraite, possibilité d'un passage à temps partiel (avec accord de la hiérarchie) au moins égal à 50% de l'horaire de référence. Dans ce cadre, la prime de départ est calculée sur un temps plein.

Les salariés ayant effectué quinze ans de travail de nuit ou en équipes, les salariés victimes d'un accident du travail ayant entraîné une incapacité permanente partielle d'au moins 10%, les salariés souffrant d'une maladie professionnelle reconnue, les salariés concernés par une carrière longue et les salariés handicapés dont le taux d'incapacité est au moins de 80%, **bénéficient d'une majoration de 10% de leur temps partiel pratiqué et d'une prise en charge de leurs cotisations retraites employeur si le salarié cotise lui aussi sur un salaire reconstitué à temps plein.**

Aide au rachat des cotisations de retraite pour années d'études : Les salariés de 50 ans et plus qui souhaitent souscrire un prêt afin de procéder au rachat d'un ou plusieurs trimestres d'assurance au titre du régime général et/ou des régimes

complémentaires ont 50% des intérêts du prêt qu'ils ont souscrit pris en charge par l'entreprise (dans la limite de 7ans).

Dispositif spécifique de départ anticipé : peuvent bénéficier d'un dispositif de départ anticipé, les salariés qui ont travaillé en équipes 3X8, en équipes fixes de nuit (6h minimum entre 21H et 6H du matin pendant 180 nuits par an), et les salariés touchés par une maladie professionnelle ou un accident du travail ayant entraîné une incapacité supérieure à 10% notifiée par la CPAM.

Modalités de départ anticipé pour travail de nuit :

Pour 10 ans et plus : 2 mois de départ anticipé.

Pour 12 ans et plus : 3 mois de départ anticipé.

Pour 14 ans et plus : 4 mois de départ anticipé.

Pour 16 ans et plus : 5 mois de départ anticipé.

Pour 18 ans et plus : 6 mois de départ anticipé.

Pour 20 ans et plus : 7 mois de départ anticipé.

Pour prétendre à cette disposition, le salarié ne devra pas avoir cessé son activité en travail de nuit depuis plus de 10 ans.

Modalités de départ pour accident du travail ou maladie professionnelle :

Pour un taux d'incapacité égal ou supérieur à 10% et inférieur à 20 % : 4 mois de départ anticipé.

Pour un taux d'incapacité égal ou supérieur à 20% et inférieur à 30% : 6 mois de départ anticipé.

Pour un taux d'incapacité égal ou supérieur à 30% : 8 mois de départ anticipé.

3. Transmission des savoirs et des compétences.

- **Préparation du départ à la retraite** : trois ans avant le départ en retraite estimé du salarié, un entretien entre le salarié sénior et sa hiérarchie permettra d'envisager la date probable de départ de celui-ci et les mesures éventuelles à prendre en termes de transmission du savoir et des compétences. La fonction RH communique annuellement à la hiérarchie la liste des salariés potentiellement concernés.
- **Le tutorat** : le dispositif tutorat déjà en place par accord dans certaines sociétés du Groupe doit continuer de se développer. Les tuteurs bénéficient d'un dispositif statutaire prévoyant notamment :
 - le recours au volontariat.
 - une formation pédagogique adaptée à chaque tuteur.
 - la prise en compte de la fonction tuteur dans les objectifs individuels annuels des salariés concernés.
 - les aménagements d'horaire et les adaptations du poste de travail si nécessaire du tuteur.
 - la reconnaissance et la valorisation de la fonction selon les modalités contractuelles de chaque Société.
 - la sensibilisation des séniors au tutorat.

Pour l'équipe FO, le contexte actuel rendait indispensable la négociation de nouveaux droits pour les personnels. Si le contenu de cette négociation apporte effectivement de nouvelles possibilités pour les personnels (jeunes et séniors), il ne faut pas oublier que celle-ci s'inscrit

dans un contexte d'allongement de la durée d'activité imposé par le législateur avec le soutien participatif de certaines organisations syndicales.

Durant ces cinq réunions de négociation, FO a émis des **revendications** qui ont été partiellement prises en compte :

- FO a demandé et obtenu la possibilité pour toutes les carrières longues de pouvoir bénéficier **d'aménagements de fin de carrière**.
- FO a demandé des **modalités d'entretien adaptées** (langue française, fonctions techniques etc..) pour les passages non cadre à cadre et pour les passages cadres jusqu'au niveau III BCE pour les séniors dont la promotion constitue le « bâton de maréchal ». Ne voulant pas inclure cette disposition dans l'accord, la direction s'est néanmoins engagée à transmettre notre revendication pour qu'elle soit prise en compte dans les sociétés du Groupe.
- FO a demandé **la négociation d'un nouvel accord DGFC** (dispositif de cessation d'activité dans le cadre d'un PSE). La direction a pris en compte notre revendication mais celle-ci n'entrait pas dans le cadre de l'accord intergénérationnel.
- FO a informé la direction que nous souhaitons **faire évoluer le chapitre portant sur les aménagements de fin de carrière et les départs anticipés**. FO souhaite notamment améliorer les dispositions liées à la **pénibilité** (travail de nuit, travail en équipes..) pour permettre aux salariés concernés de quitter l'entreprise plus vite si tel est leur souhait.
- FO a demandé à la direction la négociation **d'aménagement pluriannuel du temps partiel aidé afin de permettre aux salariés âgés de 60 ans et plus** mais aussi à l'ensemble des salariés qui, trois ans avant leur départ à la retraite en font la demande, de bénéficier d'une cessation d'activité anticipée.

Selon la direction, cette possibilité n'est pas prévue par la loi, c'est pourquoi, à défaut de dispositifs nationaux de départs en préretraite dans les prochains mois, FO poursuivra ses démarches auprès de la direction et du législateur pour faire avancer sa revendication. Considérant que l'ensemble des sujets liés aux fins de carrière seront rediscutés en 2014 à l'issue des débats nationaux sur les retraites et sur la pénibilité, FO fera valoir l'ensemble de ses revendications (celles déjà exprimées ci-dessus et d'autres revendications que nous n'avons pas encore évoquées à l'occasion de cette négociation) le moment venu.

En conclusion, FO note des avancées positives sur le volet jeunes et sur la prise en compte du tutorat notamment.

Vous pouvez retrouver le texte de l'accord sur notre site internet (www.fo-metaux.org), à la rubrique « Conventions et accords collectifs » - « accords d'entreprise », en vous identifiant en tant qu'adhérent grâce aux codes rappelés dans les circulaires fédérales. ■

ETUDES

LOI SUR LA SECURISATION DE L'EMPLOI

Loi du 14 juin 2013

La loi du 14 juin 2013 reprend, moyennant quelques adaptations et précisions, l'essentiel du contenu de l'ANI du 11 janvier 2013 que FO n'a pas signé.

Cette loi chamboule le droit du travail dans de nombreux domaines : encadrement des licenciements économiques collectifs, avis des comités d'entreprise, instance de coordination des CHSCT, temps partiel, complémentaire santé, activité partielle, etc.

La première réaction de FO « *la flexibilité c'est maintenant, les droits nouveaux demain peut-être* » est confirmée. Les salariés vont découvrir, au fur et à mesure, l'impact de cette loi, qui plus est, en période de récession économique et de plans sociaux.

FO Métaux vous aide à comprendre les mesures phares de la loi par le biais de fiches thématiques. Elles sont également disponibles sur notre site internet, en actualités et seront actualisées au fur et à mesure des précisions à intervenir par décret ou circulaires.

Pour ce mois-ci, nous revenons sur les thèmes suivants :

Fiche 1 : Les accords de maintien de l'emploi

Fiche 2 : La mobilité dans l'entreprise

Fiche 3 : Grand chamboulement sur les licenciements économiques collectifs

Fiche 4 : Tout ce qui change en matière d'information-consultation du CE.

FICHE 1

LES ACCORDS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Mesure phare de l'ANI du 11 janvier 2013, les « accords de maintien dans l'emploi » ont fait leur apparition dans le Code du travail avec l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013, **le 17 juin dernier**. Malgré une appellation qui se veut plus neutre, ces accords sont les « dignes » successeurs des « accords compétitivité-emploi » voulus par Nicolas Sarkozy à la fin de son quinquennat, et à propos desquels les négociations nationales avaient échoué.

Le principe est simple, pour ne pas dire simpliste : en cas de difficultés économiques, un accord collectif d'entreprise aménage temporairement la durée de travail, l'organisation du temps de travail et les rémunérations des salariés en contrepartie de quoi l'entreprise s'engage à maintenir les emplois concernés. Le but ? Encore et toujours baisser le coût du travail, jugé comme seule variable de la compétitivité des entreprises.

Avant d'analyser les dispositions législatives, une clarification s'impose. FO a refusé la signature de l'ANI notamment à cause de ces dispositions. Pourtant, nous dira-t-on, nous avons déjà, par le passé, signé ce genre d'accords. Mais il n'y a pas de contradiction. **Avant l'ANI et la loi de transposition, il existait deux barrières de protection**, qui nous permettaient de négocier de manière plus équitable : on ne pouvait pas toucher au contrat de travail du salarié (et notamment sa rémunération) sans son consentement, et, le cas échéant, si plusieurs salariés refusaient les modifications proposées, ils bénéficiaient des garanties attachées au plan de sauvegarde de l'emploi que l'entreprise avait l'obligation de mettre en place. Ce sont ces verrous que les signataires de l'ANI ont fait sauter. C'est, à nos yeux, ce qui rend aujourd'hui la négociation de ce type d'accords plus complexe.

Passons maintenant au détail de ce nouveau dispositif, sous forme de questions-réponse.

A partir de quand la loi est-elle applicable ?

Concernant les accords de maintien dans l'emploi, **à compter du 17 juin 2013**, lendemain de sa publication au journal officiel. Un accord peut a priori être conclu dès cette date, si tant est que le diagnostic économique ait pu être discuté au préalable avec les organisations syndicales. Reste à savoir si une entreprise peut interrompre une procédure d'information consultation engagée pour se lancer dans une négociation de ce type. A priori, rien ne l'en empêcherait.

Dans quel cas les accords de maintien dans l'emploi peuvent-ils être conclus ?

La loi parle de « **graves difficultés conjoncturelles** » (art. L. 5125-1 CT). Le diagnostic de ces difficultés doit être « analysé » avec les organisations syndicales représentatives.

L'ANI, de son côté, précisait qu'il devait être procédé à une analyse de la situation de l'entreprise sur la base d'indicateurs divers : évolution du chiffre d'affaires, état prévisionnel de l'activité, état prévisionnel de la trésorerie...

Les organisations syndicales peuvent être assistées, pour cette analyse, **d'un expert-comptable mandaté par le comité d'entreprise, rémunéré par l'employeur** (art. L. 2325-35 CT).

Remarques :

- *Les difficultés ne doivent donc pas être structurelles, mais ponctuelles. En particulier, une mutation technologique par exemple, ayant un impact sur l'emploi ou l'environnement de l'entreprise est une difficulté structurelle et non pas conjoncturelle. Dans ce genre de cas, il est possible pour l'employeur de proposer des modifications aux accords sur l'organisation du temps de travail existants.*
- *Qu'attend-on des organisations syndicales dans le cadre de cette analyse : un simple échange d'informations et de vues ? un diagnostic partagé ? quid si les organisations ne sont pas d'accord avec l'analyse faite par la direction ?*

Y-a-t' il obligation de négocier un accord de maintien dans l'emploi en cas de difficultés économiques ?

Non, ce n'est légalement **qu'une faculté**... le risque étant que ce soit utilisé sous forme de chantage : « c'est l'accord de maintien dans l'emploi ou des licenciements secs ». En revanche, **la question qui risque de se poser est la suivante** : le cadre législatif mis en place pour les accords de maintien dans l'emploi va-t-il s'imposer pour toute négociation portant sur des aménagements ponctuels de l'organisation du travail et des garanties d'emploi ? Sera-t-il possible de négocier en dehors de ce cadre ? Quels sont les critères qui vont rendre ce cadre légal obligatoire ?

Qui négocie cet accord ?

Les **organisations syndicales représentatives** dans l'entreprise, s'il y en a, comme tout accord collectif.

En revanche, ce qui change, c'est que dans les entreprises sans organisations syndicales, les élus du personnel, ou, à défaut, des salariés, peuvent être **mandatés par une organisation syndicale** représentative dans la branche concernée pour négocier cet accord. L'accord devra ensuite être validé par référendum des salariés. C'est le grand retour du mandatement... avec les risques qu'il comporte : salariés non formés, méconnaissance des lois, conventions collectives, accords de branche, salariés potentiellement instrumentalisés...

Comment se déroulent les négociations ?

Les organisations syndicales (et elles uniquement) peuvent être **accompagnées par un expert-comptable dans la négociation de cet accord, mandaté par le CE**. C'est le même expert que celui qui sera désigné pour l'aider dans l'analyse du diagnostic de la situation économique.

Les **élus du personnel ou salariés mandatés** disposent du temps nécessaire à l'exercice de ces fonctions dans la limite de **10 heures par mois** (art. L. 5125-4 III CT). Le temps passé aux négociations ne s'impute pas sur les heures de délégation des élus.

A quelles conditions l'accord est-il valable ?

La loi exige que l'accord soit **signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant obtenu au moins 50% des suffrages valablement exprimés aux dernières élections CE** titulaires au profit des organisations représentatives.

Remarque : cela signifie que, pour vérifier la validité de l'accord, il faut recalculer l'audience des organisations syndicales en ne prenant en compte que les voix qui se sont exprimées en faveur des organisations représentatives. Ce sera donc une audience comprise en fait entre 30 et 50% selon les entreprises.

Exemple : soit une entreprise avec 5 syndicats : A , B, C, D, E. Aux dernières élections : A a obtenu 82 bulletins sur 250 voix exprimées, B a obtenu 70 voix, C en a obtenu 17, D en a obtenu 22, E en a obtenu 59

Pour le calcul de la représentativité, A a 33%, B 28%, C 7%, D 9%, et E 24% . Seules A, B et E sont représentatifs. Ce sont les audiences en poids absolu. C'est ce pourcentage qui est pris en compte pour les 10% ainsi que pour la signature des accords de droit commun.

Pour calculer les conditions de validité de l'accord de maintien de salaire, il faut recalculer les audiences respectives entre les seules organisations représentatives :

A obtient : $82 / (82+70+59) : 39\%$

B obtient : $70 / (82+70+59) : 33\%$

E obtient : $59/(82+70+59) : 28\%$

Dans cet exemple, deux syndicats peuvent signer l'accord de maintien dans l'emploi ensemble. Si un seul syndicat signe, l'accord ne sera pas valable. Pour les accords de droit commun, seul A peut signer seul avec une audience, en poids absolu, de 33%.

Que contient cet accord ?

La loi dispose que l'accord « *peut, en contrepartie de l'engagement de la part de l'employeur, de **maintenir les emplois** pendant la durée de validité de l'accord, **aménager**, pour les salariés occupant ces emplois, **la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ainsi que la rémunération** [...] » . C'est donc une négociation globale sur ces paramètres. En contrepartie de ces ajustements, l'employeur s'engage à **conserver l'emploi des salariés** auxquels s'appliquent les mesures d'ajustement pendant la durée de l'accord.*

Il peut s'agir d'une mise en place de l'annualisation, ou d'une diminution de la durée du travail, de la diminution des rémunérations, de la suppression de primes, etc. Ces aménagements peuvent concerner **tout ou partie des salariés** de l'entreprise, du moment que les critères de sélection des salariés concernés sont objectifs et vérifiables (secteur d'activité particulièrement touché...).

Notons que la loi prévoit que ces **aménagements peuvent se combiner avec le recours à l'activité partielle** (art. L. 5125-7 CT). On peut donc supposer que les salariés éventuellement concernés par une baisse de leur temps de travail en dessous de la durée légale en application de l'accord sur le maintien de l'emploi peuvent bénéficier de l'indemnisation au titre de l'activité partielle. Ceci reste à confirmer.

Quelles sont les limites à ces aménagements ?

Concernant le temps de travail, l'accord **ne peut pas déroger aux dispositions législatives relatives à la durée légale du travail**, aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, aux congés payés légaux, et à la législation sur le 1^{er} mai.

Concernant la rémunération, l'accord **ne peut réduire la rémunération (horaire ou mensuelle) des salariés dont le taux horaire est égal ou inférieur à 1,2 SMIC (actuellement 1 716,26 €), ni ramener celle des autres salariés en dessous de ce seuil.**

Remarque : selon nous, du moment qu'elles sont impératives, l'accord de maintien dans l'emploi ne peut pas non plus déroger aux dispositions conventionnelles applicables. Ainsi, à notre sens, un tel accord ne pourrait pas revenir par exemple sur la prime d'ancienneté dans la métallurgie, la prime de panier prévue dans une convention territoriale ou les minima conventionnels. Le souci, en matière d'organisation du temps de travail, c'est que la loi du 20 août 2008 a donné la priorité aux accords d'entreprise par rapport aux accords de branche.... Il ne reste alors plus comme filet de protection que les dispositions impératives de la loi, qui ne sont pas très nombreuses : durées maximales, repos hebdomadaire, durée légale du travail...

Autre question posée par la loi : si le législateur a bien précisé que l'application de l'accord de maintien de l'emploi suspend automatiquement les clauses de contrats de travail qui seraient contraires, rien n'a été précisé concernant les accords d'entreprise applicables. Or, il va y avoir contradiction entre l'accord temps de travail applicable le cas échéant dans l'entreprise et les nouvelles dispositions contenues dans l'accord de maintien de l'emploi. Cet accord d'entreprise ne sera pourtant ni dénoncé, ni révisé, ni suspendu puisque la loi ne le prévoit pas.... Or, en cas de contradiction de normes, c'est l'accord le plus favorable aux salariés qui doit normalement s'appliquer. Des contentieux à venir ?

Que doit contenir l'accord ?

La loi pose **des clauses obligatoires** :

- Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés et les mandataires sociaux et actionnaires fourniront des **efforts proportionnés** à ceux demandés aux salariés ;
- 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** en cas de refus par le salarié de l'application de l'accord ;
- Les **modalités de suivi de l'évolution de la situation économique** de l'entreprise et de la mise en œuvre de l'accord auprès des représentants du personnel ;
- Les modalités **d'information des salariés sur le contenu de l'accord** ;
- Les conséquences d'une **amélioration de la situation économique** : suspension de l'accord ? fin automatique ?
- Les **conditions du référendum** organisé auprès des salariés en cas d'accord conclu avec des élus ou salariés mandatés ;
- Une **clause pénale** prévoyant le versement de dommages intérêts aux salariés en cas de non-respect de ses engagements par l'employeur.

Combien de temps durent les accords de maintien de l'emploi ?

Ils peuvent aller jusque **deux ans**, mais il est possible de prévoir une durée moindre. Dans tous les cas, c'est un **accord à durée déterminée** (art. L. 5125-1 III). **Aucun renouvellement** n'est autorisé. Au terme de l'accord, en principe, les contrats de travail individuels doivent de nouveau trouver à s'appliquer pleinement. La suspension des clauses contraires à l'accord de maintien dans l'emploi prend fin.

Question : *quid des usages ? S'ils ont cessé pendant l'application de l'accord de maintien dans l'emploi, vont-ils pouvoir « revivre » après ? On peut craindre qu'ils soient vite oubliés...*

Si l'accord est valablement signé, il s'impose aux salariés ?

En quelque sorte, oui, et c'est la grande nouveauté en droit.... L'accord va venir s'imposer au contrat de travail, dont **les dispositions qui seront contraires à l'accord seront suspendues** pendant toute la durée d'application de l'accord de maintien de l'emploi.

Pour donner une apparence de protection des salariés, **le législateur a prévu qu'on demande au salarié s'il accepte l'application de l'accord de maintien de l'emploi ou non**. C'est l'accord collectif lui-même qui va déterminer comment la proposition sera faite au salarié et comment ce dernier devra exprimer son choix. A défaut de précisions dans l'accord, la proposition sera faite par LRAR (lettre recommandée avec accusé de réception) au salarié qui aura 1 mois pour se positionner. **A défaut de réponse**, il sera **présumé avoir accepté** l'application de l'accord collectif.

Et que se passe-t-il pour le salarié qui refuse ?

Ce salarié peut être licencié. Dans ce cas, c'est un **licenciement pour motif économique individuel**. Même si plus de 10 salariés refusent l'application de l'accord, l'employeur n'a pas l'obligation de mettre en place un PSE. Le salarié doit alors bénéficier des mesures d'accompagnement prévues dans l'accord (la loi ne précise rien sur la teneur exacte de ces mesures d'accompagnement).

Remarque : Le licenciement du salarié n'est bien sûr pas obligatoire, mais on voit mal comment il peut en être autrement. Comment envisager de ne laisser que les salariés ayant refusé l'application de l'accord sous l'ancienne organisation du temps de travail ?

Le salarié pourra a priori contester son licenciement devant le juge, mais sur quel fondement ? Le juge aura-t-il un pouvoir d'appréciation sur la cause économique ou sera-t-il lié par l'existence d'un accord majoritaire actant les difficultés économiques ? On attend des précisions sur ce point également.

Autre question non réglée : que va-t-il se passer pour les salariés sous CDD qui refuseraient l'application de l'accord ? Le Code du travail ne prévoit effectivement la rupture anticipée des CDD que pour des motifs précis (faute grave, force majeure, inaptitude) et la jurisprudence décide traditionnellement que l'employeur ne peut rompre de manière anticipée le contrat d'un salarié ayant refusé une modification de celui-ci ou pour motif économique. Il faudra attendre de nouvelles réponses...

Que se passe-t-il en cas de non-respect de l'accord par l'employeur ?

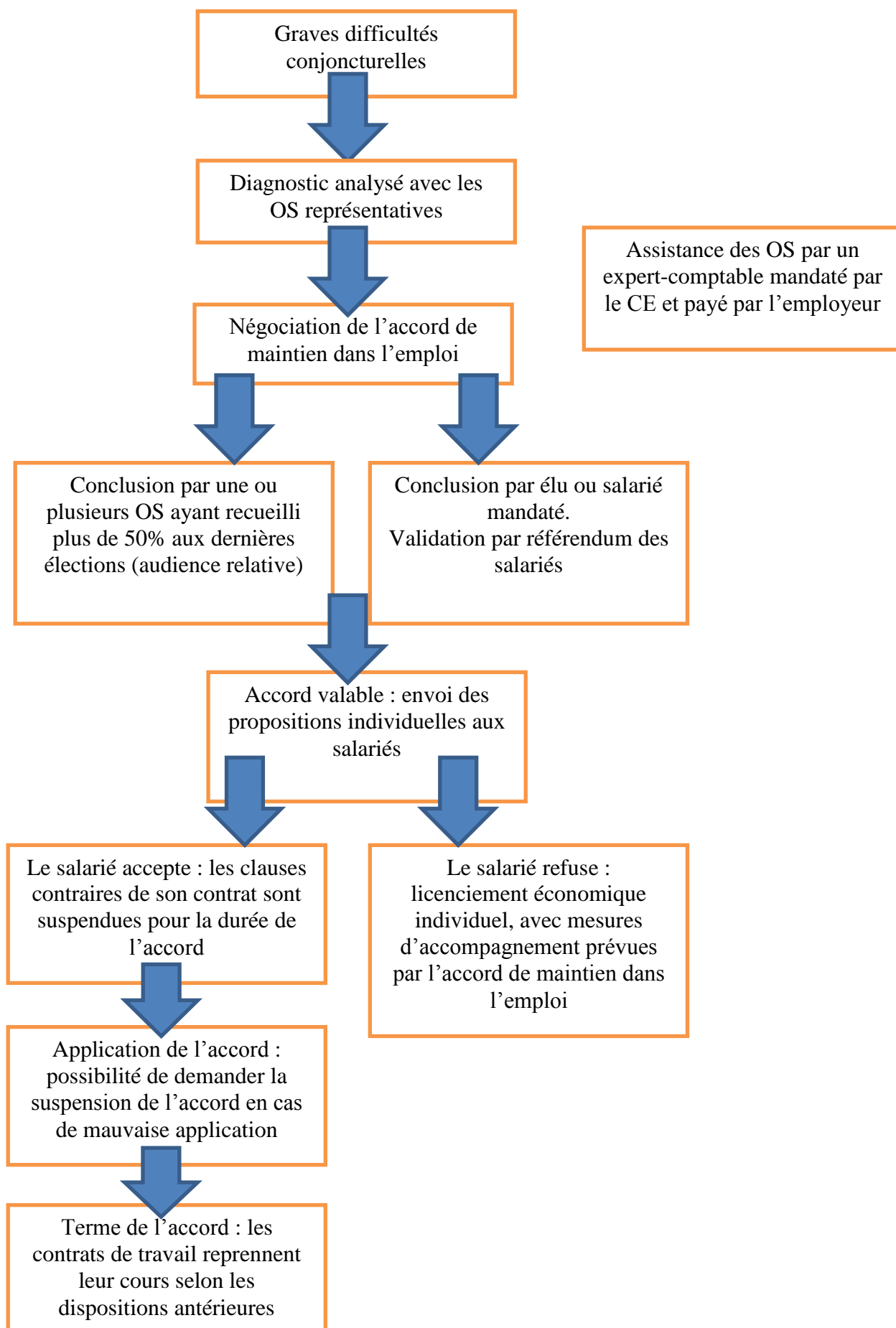
D'un point de vue individuel, l'accord doit prévoir une **clause pénale** qui s'appliquera et en vertu de laquelle les salariés victimes pourront obtenir des dommages intérêts. Mais qui sont les salariés victimes ? On peut estimer qu'il s'agit aussi bien des salariés licenciés pour non acquiescement à l'accord que ceux qui sont restés et ont vu leur contrat de travail modifié !

D'un point de vue collectif, les signataires peuvent **saisir le juge des référés du tribunal de grande instance pour obtenir la suspension ou la résiliation de l'accord**, en cas de redressement de la situation économique, ou en cas de suppression d'emploi en violation de la garantie de maintien de l'emploi signée. Le juge peut décider de suspendre l'application de l'accord pour un délai qu'il fixe, ou même, de le résilier.

En cas de rupture du contrat de travail consécutive notamment à la suspension de l'application de l'accord, le calcul des indemnités dues au salarié se fait sur la base de la rémunération perçue au moment de la rupture ou, si elle est supérieure, de la rémunération antérieure à la conclusion de l'accord.

Ce genre d'accord peut-il être conclu dans le cadre du groupe ?

A priori, non. La loi parle uniquement d'accord d'entreprise (art. L. 5125-1 CT). La question se pose également de savoir si les accords de maintien dans l'emploi peuvent être conclus au niveau d'un seul établissement...



FICHE 2 LA MOBILITE DANS L'ENTREPRISE

La loi de sécurisation de l'emploi a mis en place **deux dispositifs totalement distincts** concernant la mobilité, **applicables à compter du 17 juin 2013** :

- La **mobilité volontaire sécurisée** (article 6 de la loi, articles L 1222-12 du code du travail et suivants) est ouverte aux salariés justifiant **d'une ancienneté minimale de 24 mois**, consécutifs ou non. Elle permet au salarié, avec l'accord de son employeur, **d'exercer une activité dans une autre entreprise**, au cours de laquelle l'exécution de son contrat de travail est suspendue. Pour plus de renseignements sur cette disposition vous pouvez consulter le Bulletin emploi spécial de la Confédération, disponible sur www.fo-metaux.org, rubrique « Actualités » du 27 juin 2013.
- La **mobilité interne** (article 15, L 2242-21 et L 2242-23 du code du travail) est la disposition la plus dangereuse, sur laquelle nous revenons.

Cadre de la négociation

- Dès l'entrée en vigueur de la loi, donc dès le 17 juin 2013, l'employeur peut engager une négociation portant **sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise**. Cette négociation s'inscrit **dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes, sans projets de réduction d'effectifs**.
- Même si l'ANI en avait fait une obligation de négocier, la négociation sur la mobilité interne, est, dans la loi, **facultative**. Si celle-ci doit avoir lieu, elle s'inscrit dans le cadre de **mesures collectives d'organisation sans projet de réduction d'effectifs**. Les employeurs ne sont pas tenus d'ouvrir des négociations, ils en ont **la simple faculté**.
- **Son cadre de négociation est liée à celui de la GPEC**. Ainsi, dans les entreprises ou les groupes **d'au moins 300 salariés**, ainsi que les entreprises ou groupes de dimension communautaire comportant au moins une entreprise ou un établissement de 150 salariés en France (article L 2245-15 du code du travail), si l'employeur décide d'ouvrir des négociations sur ce thème, elle s'inscrira dans le cadre de la GPEC, dont elle constituera un volet à part entière. La mobilité interne ne constituera pas une obligation de négocier en tant que telle, elle s'inscrira dans l'obligation triennale de négocier sur la GPEC. Dans les entreprises non soumises à l'obligation de négocier sur la GPEC, la négociation sur la mobilité portera également sur les évolutions prévisionnelles des emplois et des compétences, particulièrement sur les mesures susceptibles de les accompagner.

- La négociation sur la mobilité ne peut pas être mise en place dans le cadre d'un **projet de restructuration de l'entreprise**, avec licenciements à la clé. Dans un tel cas, c'est un autre cadre juridique qui va s'appliquer : celui des procédures de licenciements économiques. Les projets de licenciement ainsi que les plans de départ volontaire sont donc exclus de cette négociation sur la mobilité.

Contenu de l'accord

- L'accord peut porter sur des mesures de **mobilité géographique mais aussi professionnelle**. Même si la négociation est menée dans le cadre d'un groupe, **la mobilité envisagée du salarié se limitera au périmètre de l'entreprise**. On ne peut pas contraindre un salarié à changer d'employeur même au sein du groupe.
- L'accord **doit** contenir les points suivant :
 - **les limites** imposées à cette mobilité au-delà de la zone géographique d'emploi du salarié, elle-même précisée par l'accord, dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié,
 - les mesures visant à **concilier la vie professionnelle et la vie personnelle** et familiale du salarié 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, qui comprennent notamment la participation de l'employeur à la compensation d'une éventuelle perte de pouvoir d'achat et aux frais de transport,
 - lorsque la négociation est hors GPEC, la négociation doit porter également sur les **évolutions prévisionnelles des emplois et des compétences** et sur les mesures susceptibles de les accompagner,
 - les mesures de **reclassement** en cas de licenciement à la suite du refus de la mesure par le salarié.

Remarques :

- *Concernant les limites, l'accord doit venir définir **trois types d'espace** : 1) le secteur géographique d'emploi du salarié, 2) la zone hors secteur d'emploi dans laquelle une mobilité peut être exigée et 3) la zone hors des limites 1 et 2.*
- *Concernant l'articulation avec la **vie personnelle et familiale**, la Cour de cassation a malheureusement déjà jugé qu'une clause de mobilité pouvait porter une atteinte à la vie personnelle et familiale du salarié si cette atteinte était justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.*
- *Concernant les **mesures d'accompagnement à la mobilité**, c'est un point particulièrement important à négocier pour les syndicats. Elles peuvent prendre la forme de formation et d'aides financières de l'employeur : prise en charge des frais de déménagement, des frais de double loyer, des frais de transport, etc. L'essentiel étant d'apporter un maximum de garanties aux salariés et d'essayer de limiter les risques de la mobilité subie.*

De plus, concernant le reclassement, l'accord doit prévoir le champ et les modalités de celui-ci pour, par exemple, qu'un employeur ne puisse pas proposer au salarié le poste qu'il vient de refuser.

Validité et information

- En l'absence de précisions de la loi quant aux conditions de validité de l'accord, on applique les dispositions de droit commun. L'accord doit donc être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentant au moins 30% des suffrages exprimés aux dernières élections sans qu'un ou plusieurs autres syndicats représentant 50% des suffrages ne s'y opposent.
- L'accord doit ensuite être porté à la connaissance de chacun des salariés concernés, par le biais d'une **information personnalisée et non collective** (article L 2242-23 du code du travail).

Incidences sur le contrat de travail

- La loi précise que les dispositions de l'accord de mobilité sont applicables au contrat de travail. Mais elle précise aussi que l'accord **ne doit en aucun cas entraîner une diminution de la rémunération ou de la classification du salarié et qu'il doit garantir le maintien ou l'amélioration de sa qualification professionnelle.**
- En pratique, l'employeur doit tout de même recueillir l'accord du salarié. A partir de ce moment là, les dispositions de l'accord prévaudront sur les stipulations des contrats de travail relatives **au lieu ou poste de travail.**
- En pratique :
 - 1) L'employeur doit s'acquitter d'une phase préalable de **concertation** avec chacun des salariés potentiellement concernés par l'accord. C'est alors l'occasion de mesurer les contraintes personnelles et familiales de chacun.
 - 2) Suite à l'entretien, l'employeur **propose au salarié une mesure individuelle de mobilité**, selon le même schéma qu'une modification du contrat pour cause économique. L'envoi doit donc se faire par **lettre recommandée avec accusé de réception** et le salarié dispose d'un délai **d'un mois** pour faire connaître son **refus**. A défaut de réponse, cela vaut **acceptation implicite**. Il faut donc être très prudent.
 - 3) Quand le salarié accepte la proposition, les clauses de son contrat de travail contraires à l'accord (sur le lieu ou le poste de travail) sont **suspendues**.

Conséquences du refus de mobilité

- Si le salarié **refuse** la modification de son contrat de travail, il sera licencié pour **motif économique**. Attention, ce licenciement s'analysera comme un licenciement pour motif économique **individuel**, même si plusieurs salariés sont licenciés en même temps. L'ANI avait prévu un licenciement pour motif personnel, heureusement la loi est revenue dessus mais elle n'a pas pour autant prévu d'appliquer les mesures de licenciement économique collectif (PSE, etc.) même si les conditions sont réunies. C'est pour nous une situation particulièrement dommageable aux salariés.
- Le salarié licencié pourra bénéficier des mesures d'accompagnement et de reclassement fixées par l'accord de mobilité.

FICHE 3

GRAND CHAMBOULEMENT SUR LES LICENCIEMENTS ECONOMIQUES COLLECTIFS

La loi du 14 juin 2013 bouleverse sensiblement la donne concernant les licenciements de plus de 10 salariés sur une période de 30 jours dans les entreprises de plus de 50 salariés, c'est-à-dire dans les cas où l'entreprise a l'obligation d'établir un PSE.

EN BREF

- Un PSE négocié ou unilatéral
- Des délais de consultation du CE modifiés
- Un rôle de l'administration accru
- Un contentieux dévolu au juge administratif
- La recherche obligatoire d'un repreneur en cas de fermeture de site

Ces nouvelles règles s'appliquent à toutes les procédures de grand licenciement économique pour lesquels **la convocation à la première réunion du CE a été envoyée après le 1^{er} juillet 2013**.

1. Un PSE à deux visages

L'entreprise de plus de 50 salariés envisageant le licenciement de plus de 10 salariés dans une période de 30 jours a l'obligation d'établir un PSE. Dorénavant, elle a **une option** : soit conclure un **accord majoritaire** qui doit être validé par l'administration, soit établir un **document unilatéral** qui doit être homologué par celle-ci.

Remarque : *il était, dans notre branche d'activité, courant de conclure des accords collectifs sur les mesures sociales applicables en cas de licenciement économique. Cela était tout à fait valable, mais la loi ne le prévoyait pas. Le PSE était conçu par le Code du travail comme un acte unilatéral. Attention, avec la loi du 14 juin, le **champ de la négociation va beaucoup plus loin** que ce que nos équipes avaient l'habitude de négocier puisque l'accord peut également porter, en plus des mesures sociales d'accompagnement, sur le nombre de licenciements, les catégories professionnelles touchées, le nombre de licenciements, etc. Vigilance donc ! Cela ne signifie pas qu'il ne faut plus négocier mais **qu'il faut être attentif au contenu de la négociation et essayer de le cantonner à ce qui est de notre responsabilité, à savoir les mesures sociales d'accompagnement**. Sur les autres sujets, nous ne devons pas entrer dans un système de cogestion.*

Le législateur n'a **pas établi d'obligation de négocier le PSE**, même si le dispositif lui-même ainsi que le ministère **incitent fortement à la négociation**. L'employeur peut très bien,

dès le départ, décider de ne pas négocier et d'établir le PSE de manière unilatérale, sans bien sûr pouvoir esquiver le pouvoir consultatif du CE. Cela a été confirmé dans les fiches techniques adressées par la DGEFP et la Direction générale du travail aux Direcctes (fiches techniques du 19 juillet 2013). Même si les organisations syndicales font une demande d'ouverture de négociations, l'employeur n'est pas contraint d'y donner suite.

• **La voie de l'accord collectif**

Quand la négociation s'ouvre-t-elle ?

La loi est très imprécise à ce sujet et on a du mal à bien cerner l'articulation entre consultation du CE et négociation. L'article L. 1233-46 du Code du travail indique cependant que le fait d'ouvrir la négociation avant la date de la première réunion du comité d'entreprise sur le projet de compression d'effectifs ne constitue pas un délit d'entrave. L'employeur peut donc entamer la négociation avant même de commencer la consultation du CE.

Dans tous les cas, l'employeur **doit informer l'administration de l'ouverture de la négociation** sans délai.

La négociation reste possible tant que le processus d'information-consultation du CE n'est pas terminé.

La Direction Générale du travail a indiqué dans ses fiches techniques du 19 juillet que la **négociation pouvait intervenir à 3 moments** :

- Avant la réunion du CE qui fait partir le délai de procédure ;
- A l'occasion de la réunion du CE ;
- Durant la procédure d'information-consultation du CE. L'employeur doit informer la Direccte de l'ouverture de la négociation.

Qui négocie ?

C'est un accord collectif négocié **entre l'employeur et les représentants des organisations syndicales représentatives** dans le périmètre concerné. La Direction Générale du Travail indique, dans ses fiches techniques du 19 juillet que **l'accord est négocié au niveau de l'entreprise et non de l'établissement**. En revanche, il peut, dans son contenu, ne concerner qu'un établissement.

Contrairement aux accords de maintien de l'emploi, la loi ne prévoit **pas la faculté de négocier avec des salariés mandatés** en cas d'absence de délégué syndical dans l'entreprise.

L'accord, pour être valable, doit être conclu par **un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant obtenu au moins 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives**. Cela signifie que **l'on doit recalculer l'audience des syndicats** en supprimant les voix qui se sont portées sur les organisations syndicales non représentatives. Il s'agit donc d'une exigence de majorité renforcée par rapport aux 30% habituellement demandés, mais il ne s'agit pas d'une majorité absolue. C'est une modalité de conclusion des accords qui **ne permet pas l'opposition**.

Exemple : soit 4 syndicats dans l'entreprise

En audience :

A : 48 %

B : 37 %

C : 6 %

D : 9 %

En audience relative (c'est-à-dire limitée aux voix recueillies par des organisations représentatives), on recalcule l'audience sur 85 % (100 – les 15% recueillis par C et D qui sont non représentatifs) :

A : $48/85 \times 100$: 56%. A peut donc signer seule le PSE, alors qu'elle n'a pas 50% en audience « simple ».

B : $37/85 \times 100$: 44%.

Nouveau cas de recours à un expert-comptable

Comme ce qui est prévu pour l'accord de maintien de l'emploi, **le CE peut mandater un expert-comptable pour apporter son analyse aux organisations syndicales** pour préparer et mener la négociation du PSE (art. L. 1233-34 CT). Cette désignation doit intervenir lors de la 1^{ère} réunion CE. L'expert doit être **le même que celui désigné par le CE dans le cadre de la procédure de licenciement. Attention donc au choix de cet expert !**

C'est un des cas dans lesquels **l'expert est rémunéré par l'employeur**. Il a le même statut et les mêmes obligations que les experts du CE (obligation de secret et de discrétion). Mais **sa mission est destinée aux syndicats**. Son rapport leur est adressé, en plus du CE.

En cas d'échec des négociations ou en cas d'accord majoritaire partiel, l'expert peut continuer sa mission auprès du CE, dans le cadre de la procédure d'élaboration unilatérale du document par l'employeur.

Remarque : c'est le CE, lors de sa première réunion, qui peut désigner l'expert chargé d'assister les organisations syndicales dans la négociation. Mais on a vu que cette dernière pouvait commencer avant la 1^{ère} réunion CE... Il y a là un problème de calendrier auquel il faut être attentif. **Il faudra veiller à ce que la négociation ne commence pas avant la 1^{ère} réunion de négociation.**

Que contient l'accord de PSE ?

Il y a des **dispositions obligatoires** mais également des **thèmes qui peuvent être abordés** sans que ce soit une condition de validité de l'accord. Il y a enfin des **thèmes qu'il est interdit d'aborder** dans l'accord.

▪ **Contenu obligatoire :**

L'accord doit obligatoirement porter sur le **contenu du PSE**. Qu'est-ce exactement ? Il faut se référer aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63 qui donnent la définition de ce qu'est un PSE :
« **Article L1233-61**

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur établit et

met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre.

Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

Article L1233-62

Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que :

*1° Des actions en vue du **reclassement interne** des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ;*

*2° Des **créations d'activités nouvelles** par l'entreprise ;*

*3° Des actions favorisant le **reclassement externe** à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;*

*4° Des actions de **soutien à la création d'activités nouvelles** ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;*

*5° Des actions de **formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion** de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents;*

*6° Des mesures de **réduction ou d'aménagement du temps de travail** ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée.*

Article L1233-63

*Le plan de sauvegarde de l'emploi détermine les **modalités de suivi de la mise en œuvre effective** des mesures contenues dans le plan de reclassement prévu à l'article [L. 1233-61](#).*

*Ce suivi fait l'objet d'une **consultation régulière et détaillée du comité d'entreprise** ou, à défaut, des délégués du personnel dont les avis sont transmis à l'autorité administrative.*

L'autorité administrative est associée au suivi de ces mesures et reçoit un bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre effective du plan de sauvegarde de l'emploi ».

Voilà pour le contenu obligatoire. Passons aux sujets que l'accord peut aborder sans que ceux-ci soient nécessaires à sa validité.

▪ **Contenu facultatif :**

L'accord peut déterminer :

- Les **modalités d'information et de consultation du CE** ;
- Les modalités de **mise en œuvre des licenciements**, à savoir :
 - . le **nombre de suppressions d'emplois** et les **catégories professionnelles** concernées ;
 - . la pondération (le pourcentage) de chaque **critère d'ordre** et le **périmètre de leur application** (toute l'entreprise ou seulement un ou plusieurs établissements) ;
 - . le **calendrier des licenciements** ;
 - . les modalités de mise en œuvre des **mesures de formation, d'adaptation et de reclassement**.

Remarque : *On voit tout de suite qu'il peut être très délicat de négocier et de conclure un accord portant notamment sur le nombre de licenciements... c'est en effet une décision qui ne dépend que des choix de l'entreprise. Prudence donc quant à l'étendue du champ de la négociation.*

Dans tous les cas, **les thèmes facultatifs qui ne seront pas traités dans l'accord devront l'être dans l'acte unilatéral établi par l'employeur** et présenté au CE. Ces éléments devront également être soumis pour homologation à l'administration tandis que les éléments traités dans l'accord seront soumis pour validation à l'administration. On le reverra mais le pouvoir de contrôle de l'administration étant beaucoup plus étendu en cas d'homologation que de validation, **l'employeur aura tout intérêt à vous entraîner vers un accord global, portant sur tous les thèmes.**

▪ **Les dispositions interdites**

L'accord collectif ne peut pas déroger à certaines dispositions (art. L. 1233-24-3) :

- Il ne peut pas prévoir que l'employeur est dispensé de son obligation de formation, d'adaptation et de reclassement des salariés visés par le licenciement ;
- Il ne peut pas non plus supprimer l'obligation générale de consulter le CE avant de prendre une décision (art. L. 2323-2 CT), ni celle de transmettre au CE des informations écrites et précises dans un délai suffisant pour les examiner, ni celle de transmettre sa réponse motivée aux observations du CE (art. L. 2323-4 et 2323-5 CT).
- Il ne peut pas dispenser l'employeur de faire les propositions de contrats de sécurisation professionnelle ou de congé de reclassement,
- Il ne peut pas prévoir de dérogation à l'obligation de l'employeur de communiquer aux représentants du personnel des renseignements utiles sur le projet de licenciement, notamment la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement (art. L. 1233-31 à 1233-33 CT).

- Il ne peut pas déroger aux règles spécifiques de consultation applicables en cas de redressement ou liquidation judiciaire.

Remarque : on voit que l'accord PSE peut avoir un contenu très large, qui déborde largement sur ce qui était prévu pour les accords de méthode jusque-là. Ces derniers ne disparaissent pas avec la loi du 14 juin, mais voient leur objet très restreint. Ils ne peuvent plus porter sur les actions de mobilité professionnelle ou géographique ni anticiper le contenu du futur PSE. A priori, les accords de méthode signés avant la loi du 14 juin 2013 restent valables, mais la loi du 14 juin est muette sur leur conciliation avec un éventuel PSE qui interviendrait ensuite. La Direction Générale du travail, dans ses fiches techniques du 19 juillet 2013, indique que les accords de méthode signés antérieurement au 1^{er} juillet ne restent applicables qu'en ce qui concerne l'aménagement de la procédure d'information-consultation, mais pas pour les dispositions anticipant le contenu du PSE par exemple.

• **La voie de la décision unilatérale de l'employeur**

La loi prévoit qu'à défaut d'accord PSE (absence ou échec des négociations), l'employeur doit fixer dans un document unilatéral, les **éléments suivants** :

- Contenu du PSE,
- Modalités d'information et consultation du CE,
- Nombre de suppressions d'emploi,
- Calendrier des licenciements,
- Poids et périmètre d'application des critères d'ordre,
- Modalités de mise en œuvre des mesures d'adaptation et de reclassement.

Son contenu doit être élaboré, nous dit la loi, **après la dernière réunion du CE.**

D'ores-et-déjà, plusieurs remarques :

- *Malgré la rédaction de la loi (« à défaut d'accord... »), il ne semble pas que la négociation d'un accord PSE soit un préalable obligé. L'employeur peut directement décider de passer par un acte unilatéral.*
- *L'acte unilatéral doit prévoir les conditions d'information et de consultation du CE alors qu'il est élaboré après la dernière réunion du CE, c'est-à-dire une fois que la consultation du CE est terminée. Encore une absurdité du texte.*
- *Une partie des éléments devant apparaître dans l'acte unilatéral peut très bien faire l'objet d'un accord, tandis que d'autres éléments comme le nombre de licenciements, les critères d'ordre ou le calendrier peuvent être dans l'acte unilatéral. De plus, la négociation reste possible pendant tout le processus d'information consultation. Il est donc permis de négocier sur les garanties sociales en cours de route même si cela n'avait pas été envisagé au départ par l'employeur.*

Qu'il s'agisse d'un accord PSE ou d'un acte unilatéral, l'administration exercera un contrôle. C'est la validation de l'accord ou l'homologation de la décision unilatérale qui ouvrira le droit, pour l'employeur, de prononcer les licenciements. Nous reviendrons sur ce contrôle dans la partie sur le rôle de l'administration.

2. La consultation du CE

Comme auparavant, l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement économique collectif de plus de 10 salariés dans une période de 30 jours **doit réunir et consulter le CE**. Ce sont les conditions de cette information-consultation qui sont réaménagées par la loi du 14 juin.

Reste inchangé le fait que **le CE doit donner deux avis distincts** :

- Relativement à **l'opération projetée et ses modalités d'application** (art. L. 2323-15 CT). Le CE est consulté au titre de sa compétence générale sur tout projet de restructuration et de compression des effectifs. C'est la **consultation sur le volet économique du plan**.
- Relativement au projet de licenciement collectif et notamment le nombre de suppression d'emplois, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre appliqués, le calendrier des opérations et les mesures sociales d'accompagnement du PSE. C'est le **volet social du projet** (art. L. 1233-28 et suivants).

S'il faut **deux avis distincts**, les deux consultations peuvent être, comme par le passé, menées en même temps (de manière « concomitante »).

Mais deux choses principales changent :

- **Le CE peut être dessaisi d'une part non négligeable de ses compétences sur le volet social en cas d'accord majoritaire sur le PSE** ;
- Les **délais de consultation** sont modifiés.

❖ Une consultation du CE « amputée » en cas d'accord majoritaire

L'article L. 1233-30 CT dispose clairement que **si un accord majoritaire est conclu, l'employeur n'a pas à consulter le CE sur les points qui ont fait l'objet de l'accord**. Ce sera par exemple le cas du calendrier des opérations, le nombre de suppression d'emplois, les catégories professionnelles concernées, etc. Si l'accord est complet sur le volet social, cela peut vouloir dire que le CE ne sera consulté que sur le volet économique. Une question reste : quid lorsque la négociation et la consultation se font parallèlement ? Tant que l'accord n'est pas conclu, le CE doit, à notre sens, continuer à être consulté sur le volet social.

Remarque : *ce point est important et il faut l'avoir bien à l'esprit lorsque l'on signe un accord PSE. L'étendue de l'accord que l'on va signer déterminera l'étendue de la consultation du CE. Ceci étant, on peut également se dire qu'en vertu de la jurisprudence constante, le CE devra être consulté avant la signature de l'accord PSE sur le contenu de l'accord.*

Concernant les avis qui doivent être rendus par le CE, si on tente un résumé, ils tiennent à :

- **En cas d'élaboration d'un document unilatéral** : le CE donne 2 avis (volets économique et volet social).
- **En cas d'accord collectif « complet »** : le CE doit être consulté sur le volet économique ainsi que sur le contenu de l'accord collectif de PSE

- **En cas d'accord collectif « partiel »** : le CE rend 2 avis : l'un sur le projet de restructuration (volet économique), l'autre sur l'accord et les dispositions du projet de licenciement figurant dans le document unilatéral.

❖ Les délais de consultation

Le CE doit tenir **au moins 2 réunions espacées d'au moins 15 jours** (art. L. 1233-30 CT).

Les anciens délais de 14, 21, et 28 jours qui devaient séparer les réunions du CE en fonction du nombre de licenciements disparaissent.

Le CE dispose maintenant **d'un délai maximal pour rendre ses avis** (volet économique et volet social) :

- **2 mois** lorsque le nombre des licenciements est **inférieur à 100** ;
- **3 mois** lorsque le nombre des licenciements est **au moins égal à 100 et inférieur à 250** ;
- **4 mois** lorsque le nombre des licenciements est **au moins égal à 250**.

Remarque : *les délais dépendent du nombre de licenciements envisagés en début de procédure, même si le nombre de licenciements projetés est amené à évoluer au cours de la procédure d'information-consultation (Fiches techniques DGT 19 juillet 2013).*

Ces délais courent à **compter de la date de la première réunion de consultation**. La Direction Générale du Travail a précisé, dans ses fiches techniques du 19 juillet 2013, que **les délais ne partaient qu'à partir du moment où l'information du CE avait été faite au titre de sa double compétence** : sur le projet de restructuration et sur le projet de licenciement. Si la réunion d'information n'a porté que sur le projet de restructuration, le délai ne démarre pas tant que le CE n'a pas été convoqué au sujet du projet de licenciement.

La loi précise **qu'un accord collectif peut prévoir des délais différents**. La loi ne précise pas si les délais peuvent être plus ou moins longs. Les deux sont donc a priori possibles...

Pendant ces délais, l'employeur doit étudier les suggestions relatives aux mesures sociales envisagées et les propositions alternatives au projet de restructuration présentées par le CE. Il doit le faire dans le délai imparti au CE pour rendre son avis et faire une réponse motivée (art. L. 1233-33 CT).

Avant même que les avis soient rendus, **l'employeur peut faire des propositions de reclassement interne permettant d'éviter le licenciement** (art. L. 1233-45-1 CT).

A défaut d'avis dans les délais impartis, le CE est réputé avoir donné un avis négatif. A priori, il n'est **pas possible d'obtenir de suspension du délai** en cas de difficulté pour obtenir les éléments ou les réponses nécessaires. La seule possibilité laissée par la loi est celle de **saisir l'administration pour lui demander d'enjoindre à l'employeur (lui ordonner) la remise d'informations aux élus** (art. L. 1233-57-5 CT).

❖ Consultation du CCE et des CE

Dans les **entreprises dotées d'un CCE**, l'employeur le consulte ainsi que le ou les comités d'établissement intéressés. Dans ce cas, **les comités d'établissement tiennent leur réunion après celle du CCE** (art. L. 1233-36 CT). C'est la réunion du CCE qui fait courir les délais. **L'ensemble de ces réunions (CCE + CE) se tient dans les délais de 2, 3 ou 4 mois**.

Lorsque la **désignation d'un expert** est décidée, il faut que cela soit fait **par le CCE**. Le **nombre de réunions du CCE passe alors de 2 à 3**.

❖ L'assistance du CE par un expert-comptable

Au cours de la **première réunion**, le CE peut désigner **un expert-comptable rémunéré par l'employeur**.

Ce doit être **le même expert que celui que le CE aura éventuellement désigner pour assister les organisations syndicales** dans la négociation de l'accord PSE.

Au plus tard **dans les 10 jours de sa désignation**, l'expert demande à l'employeur **toutes les informations** dont il a besoin. **L'employeur doit répondre à cette demande dans le délai de 8 jours**. Le cas échéant, l'expert demande, dans les 10 jours, des informations complémentaires à l'employeur, qui répond à cette demande dans les 8 jours. L'expert doit présenter son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai de remise de l'avis (2, 3 ou 4 mois).

Remarque : *la loi ne précise malheureusement pas si ce sont des jours francs, ouvrables ou ouvrés. Le cadre étant aujourd'hui beaucoup plus strict qu'avant et l'expiration des délais valant avis négatif, la question ne va sûrement pas manquer de se poser...*

❖ Consultation du CHSCT

Le CHSCT ou l'instance de coordination doit également être consulté si le plan ou l'accord comporte des **mesures affectant les conditions de santé en raison de son incidence sur l'organisation du travail**. Cela concerne les conditions de travail des salariés qui restent dans l'entreprise après l'opération de restructuration.

Sous l'empire de l'ancienne loi, la jurisprudence avait décidé que **la consultation du CHSCT devait précéder celle du CE** (Cass. Soc. 4 juillet 2012, n°11-19.678). A priori, la loi du 14 juin ne devrait pas remettre ce point en cause.

L'expert que le CHSCT peut désigner lors de sa première réunion (différent de celui désigné par le CE) doit remettre son rapport 15 jours avant l'expiration du délai imparti au CE pour rendre son avis (2, 3 ou 4 mois). De même, l'avis du CHSCT doit intervenir avant la fin du même délai (2, 3 ou 4 mois). A l'expiration du délai, il est réputé avoir été consulté (art. L. 4614-12-1 CT).

Si l'instance de coordination décide de rendre un avis, celui-ci est transmis aux différents CHSCT concernés qui rendent alors leur avis sur le fondement de celui de l'instance de coordination et de l'avis de l'expert. Ces avis sont ensuite transmis au CE.

Si l'instance décide de ne pas rendre d'avis, les CHSCT locaux rendent leur avis au vu du rapport de l'expert, lesquels sont ensuite transmis au CE.

3. Le rôle de l'administration

L'administration va intervenir **tout au long de la procédure de PSE**, par des échanges et informations avec l'entreprise et l'éventuelle procédure d'injonction. Au terme de la procédure, c'est l'administration qui doit valider l'accord majoritaire de PSE ou homologuer la décision unilatérale de l'employeur.

Quelle autorité est compétente ?

Le décret d'application du 27 juin dernier prévoit que c'est la **Dirreccte (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi)** dont relève l'entreprise ou l'établissement concerné par le projet de licenciement. Lorsque le projet de licenciement relève de la compétence de plusieurs Dirreccte, c'est le ministre de l'Emploi qui va désigner la Dirreccte compétente. C'est la Dirreccte du siège de l'entreprise qui devra saisir le ministre de l'Emploi pour ce faire. Le ministre communique sa décision de désignation à l'entreprise dans les 10 jours à compter de la réception de l'information ou de la notification par l'employeur du projet de licenciement. A défaut de décision dans les 10 jours, la Dirreccte compétente sur le PSE est celle du siège de l'entreprise.

La Dirreccte compétente doit informer l'employeur de sa compétence. C'est ensuite à l'employeur d'informer sans délai et par tout moyen le CE ou, à défaut, les DP ainsi que les organisations syndicales représentatives.

Quels sont les liens entre l'entreprise et la Dirreccte pendant la procédure ?

L'employeur a l'obligation de tenir la Dirreccte informée du déroulement de la procédure :

- **L'employeur doit notifier à la Dirreccte tout projet de grand licenciement économique** au plus tôt le **lendemain de la date prévue pour la 1^{ère} réunion du CE**. Cette notification est accompagnée de tout renseignement sur la convocation, l'ordre du jour et la tenue de cette réunion (art. L. 1233-46 CT).
- L'employeur doit indiquer à la Dirreccte, au plus tard à la notification du projet de licenciement, son **intention d'ouvrir la négociation avec les syndicats sur l'accord PSE** (art. L. 1233-24-1 CT).
- L'employeur doit communiquer à l'administration simultanément **l'ensemble des informations communiquées aux représentants du personnel** lors de leurs convocations aux réunions et **lui adresser les PV** des réunions comportant les avis, suggestions et propositions des représentants du personnel (art. L. 1233-48 CT).
- L'employeur doit informer l'administration de **l'éventuel recours du CE à un expert-comptable**.
- L'employeur doit transmettre à la Dirreccte **les modifications éventuelles du plan de licenciement ainsi que le rapport de l'expert** (art. L. 1233-50 CT).

De son côté, l'administration peut faire des **observations, des propositions ou même, des injonctions** :

- **Des observations ou propositions** :

L'administration peut, **à tout moment en cours de procédure**, faire toute observation ou proposition à l'employeur concernant le **déroulement de la procédure ou les mesures sociales du PSE**. Elle envoie **copie de ses observations au CE et aux organisations syndicales représentatives** si les négociations sont entamées (art. L. 1233-57-6 CT). **L'employeur doit répondre** à ces observations et adresse **copie de sa réponse au CE et éventuellement aux syndicats** (art. L. 1233-57-6 al. 2 CT).

L'administration peut également faire **toute proposition pour compléter ou modifier le PSE**. Elle les communique avant la dernière réunion du CE à l'employeur et au CE. L'employeur doit apporter à l'administration une réponse motivée (art. L. 1233-57 CT).

- **Des injonctions :**

En cours de procédure, l'administration peut être saisie d'une demande d'enjoindre à l'employeur de fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à une règle de procédure prévue par les textes législatifs, les conventions collectives ou un accord collectif. **L'administration doit se prononcer sur cette demande dans un délai de 5 jours** (art. L. 1233-57-5 CT). Le décret du 27 juin précise que cette **demande d'injonction peut être faite par le CE, ou, à défaut, les DP, ou les syndicats si une négociation est en cours**. La demande d'injonction doit être motivée et doit indiquer quels sont les éléments demandés et leur pertinence.

La Direccte se prononce dans les 5 jours à compter de la réception de la demande. Il envoie simultanément copie de cette injonction au CE ou aux organisations syndicales.

Validation ou homologation

C'est la grande nouveauté de cette loi : l'administration va exercer un contrôle sur l'accord de PSE ou l'acte unilatéral de l'employeur et décider de le valider ou non.

- **Validation de l'accord collectif**

Dès qu'il est conclu, l'accord de PSE doit être transmis à la Direccte pour validation (art. L. 1233-57-1 CT). Cela doit être fait par tout moyen permettant de lui donner date certaine (courrier électronique, courrier avec recommandé). Au plus tard au 1^{er} juillet 2014, un arrêté viendra préciser comment cette saisine se fera par voie dématérialisée.

Dans le cadre de la validation d'un accord, l'administration ne dispose que d'un **pouvoir de contrôle restreint** (art.L. 1233-57-2 CT). **Elle vérifie :**

- Le **caractère majoritaire** de l'accord, le respect des règles de signature et la représentativité des signataires ;
- La **conformité de son contenu** aux dispositions législatives (art. L. 1233-24-2 et 3 CT) ;
- La **régularité de la procédure d'information et de consultation** du CE ;
- La présence dans le PSE des mesures pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et le **plan de reclassement** ;
- Les **modalités de suivi** de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement.

L'administration a un délai de 15 jours pour notifier sa décision de validation ou de refus. **A défaut de réponse dans ce délai, elle est censée accepter la validation**. Dans ce cas, l'employeur doit informer le CE et les syndicats signataires de l'accord en leur transmettant copie de sa demande de validation ainsi que l'accusé réception par l'administration.

- **Homologation de l'acte unilatéral**

En l'absence d'un accord de PSE ou si l'accord ne traite pas tous les sujets, l'employeur doit établir un acte unilatéral qui doit être homologué par l'administration. **Ce contrôle est beaucoup plus approfondi.** Il porte sur :

- La **conformité de son contenu** aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles relatives aux éléments devant y figurer (consultation CE, mise en œuvre des licenciements) ;
- La **régularité de la procédure d'information et consultation** du CE et, le cas échéant, du CHSCT et l'instance de coordination ;
- Le **respect du plan de sauvegarde de l'emploi** des articles L. 1233-61 et 63 CT ;
- Le respect du contrat de sécurisation professionnelle ou du congé de reclassement.

Là où le contrôle de l'administration est plus poussé, c'est que la Direccte **va apprécier l'acte unilatéral au regard :**

- Des **moyens dont disposent l'entreprise**, l'unité économique et sociale (UES) et le groupe ;
- Des **mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement** ;
- Les **efforts d'adaptation et de formation fournis par l'entreprise.**

L'administration **doit également prendre en compte dans ce contrôle le dernier rapport établi par le CE concernant l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi** (c'est-à-dire dans le cas où il aurait été constaté que le crédit n'avait pas été utilisé conformément à son objet et où le CE n'avait pas reçu de réponse satisfaisante à ses questions).

L'administration a 21 jours pour se prononcer à compter de la réception du document complet par l'employeur (art. L. 1233-57-4 CT). Elle notifie sa décision également au CE.

En l'absence de réponse dans les 21 jours, le silence vaut homologation. Dans ce cas, l'employeur transmet au CE une copie de la demande d'homologation ainsi que son accusé réception par l'administration.

Remarque : *le contrôle de l'administration est dans ce cadre beaucoup plus poussé **puisque'il s'agit d'un contrôle de proportionnalité**, là où le contrôle de l'accord de PSE n'est qu'un simple contrôle de régularité formelle. **C'est pourquoi les employeurs sont fortement incités à choisir la voie de la négociation.** On rappelle que si l'accord PSE ne traite pas de tous les sujets, il y aura à la fois un accord soumis à validation mais également un acte unilatéral de l'employeur pour les sujets non traités, qui devra être soumis à homologation de l'administration. **Les équipes syndicales peuvent donc s'appuyer sur ce fort intérêt à l'accord qu'ont les employeurs pour faire passer leurs revendications.***

*En présence d'un accord collectif partiel complété par un acte unilatéral, la Direccte doit notifier sa décision dans le **délai de 15 jours** à compter de la réception du dossier complet. En effet, **une seule décision** doit être prise, sachant que la non validation de l'accord partiel ou la non-homologation de l'acte unilatéral invalide l'intégralité du projet (fiches techniques DGT 19 juillet 2013).*

Autre remarque : même plus poussé, le contrôle de l'administration ne porte pas sur le motif économique de l'opération. Ce contrôle n'est malheureusement qu'a posteriori, en cas de contestation après le prononcé des licenciements.

En cas de **refus d'homologation ou de validation**, l'employeur peut présenter une nouvelle demande après avoir apporté les modifications nécessaires et consulté le CE (art. L. 1233-57-7 CT).

Le suivi du PSE

L'administration va être associée au **suivi des mesures de reclassement contenues dans le PSE**. Ce suivi doit faire l'objet d'une **consultation régulière et détaillée du CE**. Ces avis sont transmis à la Direccte. De plus, cette dernière **doit recevoir un bilan établi par l'employeur** de la mise en œuvre du PSE (art. L. 1233-63 CT).

Le prononcé des licenciements

Les **licenciements sont notifiés dans les 30 jours de la notification de la validation ou de l'homologation** (art. L. 1233-39 CT).

La décision d'homologation ou de validation ou, à défaut de réponse de l'administration, la demande faite par l'employeur avec l'accusé réception, ainsi que les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par **affichage sur les lieux de travail** (art. L. 1233-57-4 CT).

L'employeur ne peut notifier les licenciements qu'après la notification par la Direccte de la décision de validation ou d'homologation. **A défaut, le licenciement est nul** (art. L. 1235-10 CT).

4. Le contentieux lié au licenciement économique collectif

La loi a bouleversé également cet aspect de la législation en donnant une **compétence élargie à la juridiction administrative**, alors qu'auparavant c'était le juge judiciaire qui était en charge de ce contentieux.

C'est désormais le **tribunal administratif** du ressort de la Direccte compétente qui sera compétent en première instance pour tout un **ensemble de questions** :

- Contestation de la **décision de validation ou d'homologation de l'administration** ;
- Contestation de l'**accord collectif ou de l'acte unilatéral de l'employeur** ;
- Contenu du **plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)** ;
- Contestation **des décisions prises par l'administration dans le cadre de son pouvoir d'injonction** ;
- Contestation sur la **régularité de la procédure de licenciement collectif**.

Plus aucune action en référé devant le TGI (tribunal de grande instance) portant sur la régularité de la consultation du CE ne peut désormais être introduite. Le TGI ne reste compétent que pour les licenciements de moins de 10 salariés ou de plus de 10 salariés dans des entreprises de moins de 50.

Le Conseil de prud'hommes reste compétent uniquement en cas de contestation du motif économique du licenciement et pour les actions individuelles des salariés (motif économique

du licenciement, application individuelle des mesures de PSE, application des critères d'ordre, indemnisation des salariés licenciés lorsque la décision de validation ou d'homologation a été annulée).

La procédure

Les recours doivent être formés :

- Par **l'employeur, dans un délai de 2 mois** à compter de la **notification de la décision de validation ou homologation** ;
- Par les **organisations syndicales, les représentants élus du personnel ou les salariés**, dans les **2 mois à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance (affichage dans l'entreprise)**.

Le tribunal administratif **doit statuer (c'est-à-dire rendre sa décision) dans un délai de 3 mois**. S'il n'a pas rendu sa décision dans les temps, ou en cas d'appel, c'est la cour administrative d'appel qui est saisie. Elle a elle-même 3 mois pour statuer. Si elle ne juge pas dans le délai imparti, le Conseil d'Etat est saisi du dossier.

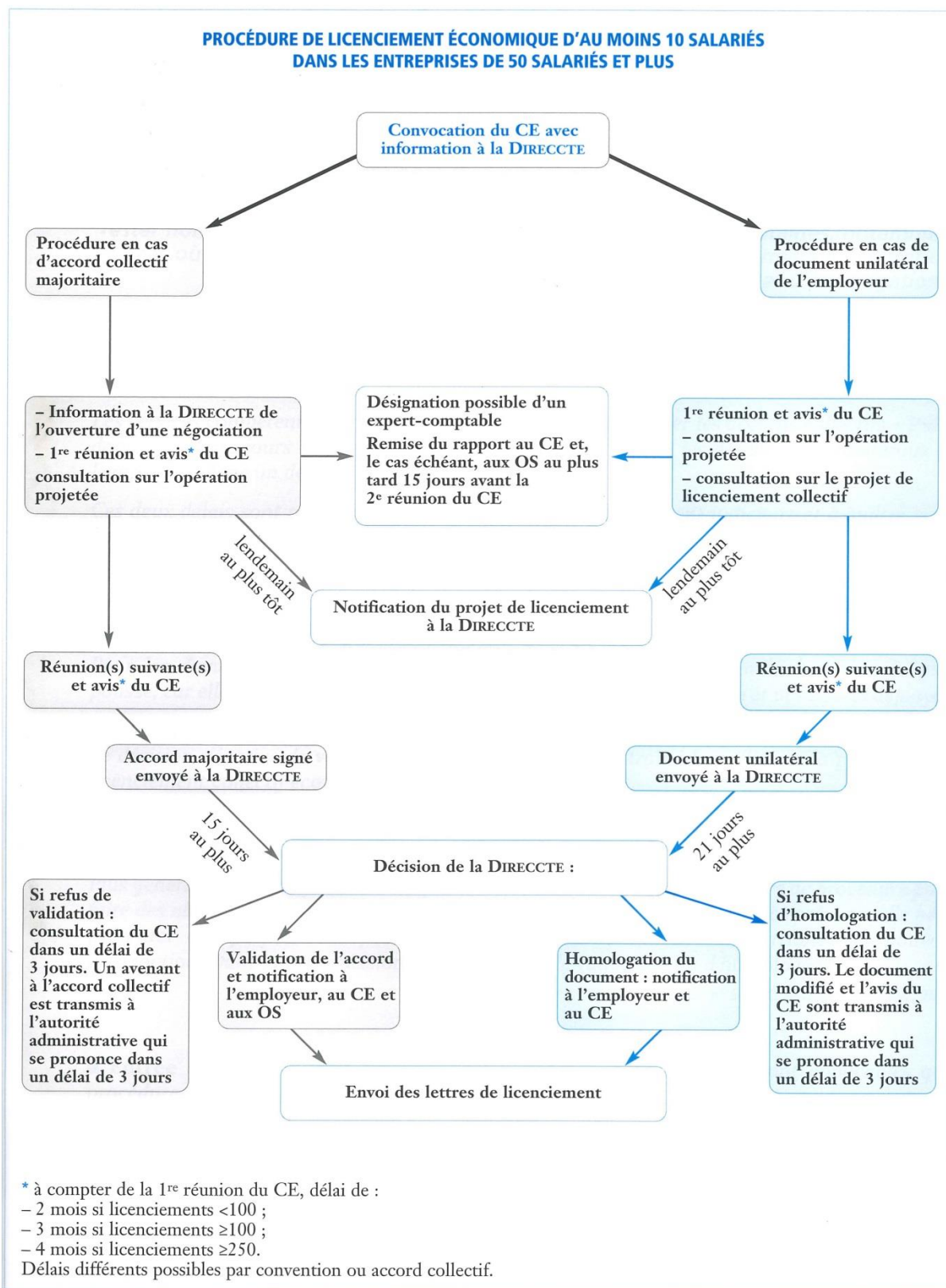
Sanctions des irrégularités

Le licenciement prononcé en l'absence de décision de validation ou d'homologation est **nul**. En cas **d'annulation d'une décision de validation ou d'homologation** qui avait été accordée, en raison **d'une absence ou d'une insuffisance du PSE**, la procédure de licenciement est **nulle** (art. L. 1235-10 CT). Dans ce cas, le salarié peut être réintégré ou percevoir une indemnité qui ne peut être inférieure à 12 mois de salaire (art. L. 1235-11 CT). L'annulation de la validation ou de l'homologation **pour un autre motif** entraîne la réintégration du salarié ou l'allocation d'une indemnité de minimum 6 mois de salaire (art. L. 1235-16 CT).

5. La recherche d'un repreneur avant la fermeture d'un site

Lorsqu'elles envisagent un projet de licenciement collectif ayant pour conséquence la fermeture d'un site, les **entreprises d'au moins 1000 salariés** ou celles appartenant à un groupe de plus de 1000 salariés sont désormais obligées de rechercher un repreneur. Cette obligation prend effet pour toute procédure de licenciement engagée à compter du 1^{er} juillet 2013.

Le CE doit être associé à cette recherche. Il doit en être **informé dès l'ouverture de la procédure** d'information et consultation sur le projet de licenciement (art. L. 1233-90-1 CT). Le CE est informé des **offres de reprise formalisées**. Il peut émettre **un avis et faire des propositions**. Les informations qui lui sont communiquées dans ce cadre doivent rester confidentielles. Pour l'assister dans cette procédure, **le CE peut se faire aider d'un expert-comptable** (celui désigné dans le cadre de la procédure de licenciement économique).



Source pour le schéma : Semaine Sociale Lamy 8 juillet 2013, n°1592

FICHE 4

TOUT CE QUI CHANGE EN MATIERE D'INFORMATION- CONSULTATION DU CE

1. Les délais de consultation du CE

Sur le principe, rien ne change. En pratique, toute votre vie d'élu CE va être bouleversée et votre stratégie va devoir évoluer.

Comme auparavant, l'article L. 2323-2 du Code du travail dispose que « *les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité d'entreprise [...]* ». Voilà pour le principe.

Sur les modalités de cette information-consultation, le texte précisait auparavant que le CE devait bénéficier des éléments des informations précises et écrites nécessaires et d'un délai d'examen suffisant pour émettre des avis et des vœux auxquels l'employeur devait répondre. Tant que les informations n'étaient pas suffisamment précises, le CE pouvait décider de différer son avis, et l'employeur ne pouvait pas mettre en œuvre le projet en question tant que le CE ne s'était pas exprimé. Si l'employeur estimait que le CE faisait de l'obstruction, il pouvait saisir le juge des référés.

Avec la loi du 14 juin, **tout va dorénavant se passer dès la première réunion**. L'article L. 2323-3 du Code du travail continue de poser un principe général selon lequel le CE « *dispose d'un délai d'examen suffisant* ». Mais **ce délai va devoir être prédéterminé par accord entre l'employeur et la majorité des titulaires du CE** (*majorité des titulaires ou majorité des titulaires présents ? Nous pensons que c'est sur les présents, mais la loi est muette à ce sujet*). Il doit être **d'au moins 15 jours** et permettre au CE **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 du CHSCT. **A défaut de détermination par accord, c'est un décret** qui fixera ce délai selon la matière traitée.

Jusqu'à la parution de décret, l'employeur a l'obligation de tenter de trouver un accord sur les délais. A défaut d'accord, on reste sur les **règles antérieures**, c'est-à-dire que le CE pourra différer son avis tant qu'il considérera ne pas être suffisamment bien informé.

Le délai prévu par accord ou par le décret à défaut d'accord est **préfix**, c'est-à-dire **qu'il ne peut être suspendu**, sauf accord entre les parties.

Mais la grande nouveauté réside dans les effets de l'expiration de ce délai. A l'issue du terme fixé par accord ou par décret, s'il ne s'est pas exprimé, **le CE est présumé avoir rendu un avis négatif**. L'employeur pourra alors librement mettre en œuvre son projet. Le seul moyen pour le CE d'obtenir plus d'informations sera de **saisir le juge des référés du TGI** (avocat obligatoire) pour qu'il ordonne la production d'informations utiles.

Le juge doit statuer dans le **délai de 8 jours**. Mais cette saisine n'aura pas pour effet automatique de suspendre le délai de consultation. Seul le juge, s'il constate des difficultés particulières d'accès aux informations, peut décider de suspendre le délai.

Ces nouvelles règles **concernent la plupart des procédures de consultation du CE** (celles prévues aux articles L. 2323-6 à 2323-30, ainsi qu'aux articles L. 2281-12, L. 2323-72 et L. 3121-11). Il s'agit des consultations relatives à l'organisation et la marche générale de l'entreprise, aux conditions de travail, à la formation professionnelle et l'apprentissage, aux rapports périodiques, dont le bilan social, au contingent d'heures supplémentaires, etc. Certaines consultations obéissent à des délais fixés légalement, comme les licenciements pour motifs économiques collectifs.

Remarques : ces modifications entraînent des conséquences importantes. Pour que le délai de consultation soit fixé de la manière la plus pertinente, il faudra que, **lors de la première réunion, l'employeur soit clair** : « il va s'agir d'une information consultation » et qu'il fournisse au CE les éléments lui permettant d'estimer l'importance du projet et le délai dont il va avoir besoin. **C'est donc dès le début de la procédure que les élus devront se montrer très vigilants**. De plus, il ressort de la rédaction de la loi que **l'employeur a l'obligation de rechercher un accord sur le délai**. Il ne peut pas s'en remettre dès le départ au délai prévu par le décret. Précision également utile : faites attention, quand vous fixez le délai, d'être bien clairs sur son point de départ (remise des informations ou première réunion ?).

Nombre d'observateurs notent que le texte de la loi maintient le nécessaire caractère utile du délai qui va être fixé. Ils en déduisent que la présomption selon laquelle le CE a donné un avis négatif à l'expiration du délai n'est qu'une **présomption simple** qu'il sera possible de renverser en démontrant que le CE ne bénéficiait pas des éléments nécessaires à rendre un avis éclairé. Certes, mais cela implique d'aller encore une fois devant le juge ! **On assiste, avec cette loi, à une judiciarisation très poussée des relations collectives du travail qui n'augure rien de très constructif**.

2. La nouvelles base de données économiques et sociales

Qu'est-ce-que c'est ?

La loi crée une « base de données unique » mise à jour régulièrement par l'employeur qui « rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel » (art. L. 2323-7-2 CT). Cette base de données, que l'on imagine accessible par informatique, **visent à remplacer, à terme, tous les rapports et informations transmis de manière régulière au CE**. Un décret va définir exactement le contenu de cette base de données, en espérant que des éléments ne soient pas oubliés en cours de route.

Est-ce valable pour toutes les entreprises ?

A priori, cela ne concerne que **les entreprises de plus de 50 salariés**, car les dispositions sur cette base sont présentes dans la partie relative au CE.

Qui va pouvoir y accéder ?

La base doit être accessible en permanence aux **membres du CE, ou, à défaut de CE, aux délégués du personnel** (donc, s'il y a un CE, les DP n'y ont pas accès), ainsi qu'aux **membres du Comité central d'entreprise (CCE), du CHSCT et aux délégués syndicaux.**

La loi dispose que les représentants du personnel qui y ont accès sont tenus à une **obligation de discrétion**. Mais attention, on rappelle que cette obligation ne vaut qu'à une double condition :

- que les informations soient présentées comme telles par l'employeur avant la mise à disposition des informations ;

- que les informations en question soient **confidentielles par nature**. Ainsi, en tant que représentant du personnel, il faut demander à l'employeur de justifier le classement d'une information en élément confidentiel. Cela ne va pas de soi.

Qu'est-ce que la base va contenir exactement ?

Pour le moment, la loi indique que les informations **porteront sur 8 thèmes** : investissements, fonds propres et endettement, ensemble des éléments de rémunération des salariés et dirigeants, activités sociales et culturelles, rémunération des financeurs, flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôt, sous-traitance, le cas échéant les transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Un décret à paraître devrait préciser les éléments à fournir. Espérons que l'intégralité des indications réglementaires actuelles soit reprise. Le contenu des informations pourra **varier selon que l'on est dans une entreprise de plus ou moins 300 salariés**. De plus, **le contenu de ces informations pourra être « enrichi »** (donc, a priori, il ne saurait y avoir de dérogation dans un sens défavorable) par **accord de branche, d'entreprise ou de groupe**.

Les informations présentées doivent porter sur les **2 années précédentes, l'année en cours, et les perspectives pour les 3 années à venir**.

Remarque : cette disposition va également entraîner de grands changements dans la manière de travailler des élus et mandatés. La base de données étant **mise à disposition en permanence**, l'employeur n'a plus à transmettre spécifiquement l'information pertinente en vue d'une consultation précise. C'est donc aux élus de chercher, de trouver et d'analyser l'information pertinente en vue de la réunion. C'est une difficulté supplémentaire.

En revanche, il faut noter que l'employeur reste tenu, concernant des **consultations ponctuelles** (exemple : réorganisation du travail), de fournir les éléments d'information adéquats avant la réunion.

Quand cette base de données doit-elle être accessible ?

La loi prévoit une entrée en vigueur au **14 juin 2014 pour les entreprises de 300 salariés et plus**, et au **14 juin 2015 pour les entreprises de moins de 300 salariés**.

3. Nouveaux délais pour les expertises CE

Toujours dans un souci de « sécurisation juridique » et de maîtrise des délais par l'employeur, la loi du 14 juin 2013 a introduit un nouveau mécanisme permettant de fixer un calendrier pour les expertises du CE.

Ainsi, l'article L. 2325-42-1 du Code du travail dispose que l'expert-comptable ou l'expert technique **devra remettre son rapport au comité d'entreprise dans un délai raisonnable**. La loi prévoit que ce délai est **fixé par « accord entre l'employeur et le comité d'entreprise »**. Le texte n'indique pas de quel accord il s'agit : majorité des membres, majorité des présents ? Les commentateurs penchent pour une majorité des membres présents ayant le droit de vote.

Concernant la détermination du délai qui sera le plus pertinent, gageons que les élus pourront s'appuyer sur les experts pour les aiguiller.

A défaut d'accord, c'est également un décret qui déterminera le délai dans lequel l'expertise doit être rendue. Ce même décret déterminera également les délais dans lesquels l'expert pourra faire une demande de remise de documents et l'employeur y répondre.

Le délai de remise de l'expertise ne peut être **prorogé que d'un commun accord**, a priori selon les mêmes formes.

La loi ne prévoit absolument pas **le cas où l'employeur refuserait de donner certains éléments à l'expert**. Est-ce que le CE aura toujours la possibilité de saisir le juge des référés ? Est-ce que ce dernier aura le pouvoir de suspendre le délai de remise du rapport ? Très certainement, mais il faudra attendre des précisions.

Remarque : concernant les grands licenciements économiques collectifs, ces délais et le calendrier sont fixés par la loi (art. L. 1233-35 CT). Voir la fiche n° 3).

4. La nouvelle consultation du CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise

L'article L. 2323-7-1 du Code du travail instaure une **nouvelle obligation de consulter le CE tous les ans sur les orientations stratégiques de l'entreprise**, à savoir :

- Les **orientations stratégiques** définies par l'organe chargé de l'administration de l'entreprise (CA, conseil de surveillance, etc.) et leurs **conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires ou des stages**.

- Le **CE émet un avis** sur ces orientations et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis au conseil d'administration ou de surveillance qui formule une réponse argumentée. Celle-ci est transmise au CE qui peut y répondre.

Remarque : il faudra, pour nos équipes syndicales, faire le lien avec les éventuels représentants du personnel au conseil d'administration ou de surveillance pour veiller à la cohérence des positions.

- La **base de données unique est le support de préparation** de cette consultation.

Pour cette consultation, le CE **peut se faire assister de l'expert-comptable de son choix**. C'est un nouveau cas de recours à l'expertise, qui ne remet pas en cause les autres cas (examen annuel des comptes, droit d'alerte, etc.). En revanche, grande nouveauté de cette loi du 14 juin 2013, cette **expertise sera en partie financée sur le budget de fonctionnement du CE**, à hauteur de 20%, dans la limite du 1/3 de son budget annuel. Un accord entre le CE et l'employeur peut prévoir une prise en charge différente.

La loi ne le précise pas mais on suppose que, dans les entreprises à établissements distincts et CCE, c'est ce dernier qui doit être consulté, et pas forcément les comités d'établissement. C'est effectivement au niveau central qu'est élaborée la stratégie.

Lorsqu'il existe un **comité de groupe, les avis rendus par chaque CE** des entreprises du groupe sur la stratégie **doivent lui être transmis.**

Remarque : *le CE devra rendre son avis dans le délai qu'il aura défini par accord avec l'employeur, ou, à défaut, dans le délai prévu par décret. De même, l'expertise commandée devra être remise selon le calendrier défini au préalable par les élus et l'employeur. La loi ne précise pas **quand cette nouvelle consultation doit être menée.** On peut supposer que cette mesure entrera en vigueur quand la base de données sera effective car c'est sur la base de ce document que le CE est censé rendre son avis.*

5. Nouvelle consultation du CE sur le Crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE)

Le nouvel article L. 2326-1 du Code du travail instaure une nouvelle consultation annuelle du CE, avant le 1^{er} juillet de chaque année, sur l'utilisation du Crédit d'impôt.

Les sommes reçues par l'entreprise au titre du CICE et leur utilisation sont retracées dans la base de données unique. Le CE doit être consulté à ce sujet **tous les ans, avant le 1^{er} juillet.**

Lorsque le CE constate que le crédit n'est pas utilisé conformément à son objet, **il peut saisir l'employeur pour qu'il lui fournisse des explications (art. L. 2326-2 CT).** Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance de CE. Ainsi, les sommes ne peuvent pas être utilisées pour financer une hausse de la part des bénéfices distribués ni augmenter les rémunérations des dirigeants des entreprises. Ces sommes doivent servir à financer les efforts en matière d'investissement, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement, de prospection de nouveaux marchés, de transition écologique ou énergétique et de reconstitution du fonds de roulement de l'entreprise. **Il peut être utile de demander à l'expert-comptable missionné pour l'examen annuel des comptes de regarder attentivement ce point.**

Si les explications de l'employeur ne sont pas suffisantes ou si la mauvaise utilisation des fonds est confirmée, **le CE établit un rapport**, transmis à l'employeur et au **comité de suivi régional** du CICE qui en fait une synthèse annuelle auprès du Comité national de suivi.

Au vu de ce rapport, le CE peut décider, par un vote à la majorité des présents, de saisir de ses conclusions le conseil d'administration ou de surveillance de l'entreprise ou d'en informer les associés ou les membres selon la forme juridique de l'entreprise.

La demande d'explication sur l'utilisation du crédit est mise à l'ordre du jour de la prochaine séance du conseil d'administration ou de surveillance s'il a pu être saisi au moins 15 jours avant. La réponse de l'employeur doit être motivée et transmise au CE.

Remarque : *le rapport du CE est important car, en cas de PSE, l'administration saisie d'une demande d'homologation du PSE unilatéral devra apprécier les efforts fournis par l'entreprise au regard de l'utilisation faite du CICE.*

Dans les autres formes de sociétés ou groupements d'intérêt économique, le rapport du CE est communiqué aux associés ou membres.

La loi ne prévoit pas **la date d'entrée en vigueur de cette disposition**. Les informations utiles au CE pour exercer cette attribution seront présentées dans la base de données unique. Mais les employeurs peuvent-ils attendre la mise en œuvre de cet outil avant de consulter le CE sur l'utilisation du CICE ? Nous ne le pensons pas, d'autant que l'entreprise a également l'obligation de reporter le crédit d'impôt ainsi que l'utilisation qui en est faite dans ses comptes annuels qui sont communiqués au CE. Sachant que le crédit va être attribué pour la première fois en 2014 pour l'exercice 2013, une consultation du CE devrait être menée avant le 1^{er} juillet 2014. ■