

SOMMAIRE

N°509

51^e année

décembre 2014

Pages

Tableau de bord

2 à 4

- I. Inflation 2
- II. SMIC et MG bruts 3
- III. Plafond Sécurité sociale 3
- IV. Comparaison des salaires minima en Europe 4

Conventions et Accords

5 à 25

Accords de branche

- Métallurgie : Accord national du 13 nov. 2014 sur la formation professionnelle 5
- Métallurgie: Accord national du 21 octobre 2014 sur le développement de l'alternance 8
- Métallurgie : Barèmes territoriaux : 83, 59 Dunkerque, 33-40, 62, 63 Thiers, 37 14
- Bijouterie Joaillerie Orfèvrerie : Accord « salaires » du 1^{er} juillet 2014 relatif aux salaires minimaux conventionnels 21

Accords d'entreprise

24 à 25

- AREVA : Accord du 26 septembre 2014 sur le droit syndical et le dialogue social 24

Etudes

26 à 44

- Petit guide pratique de la société européenne et du comité de la société européenne 26
- Panorama de jurisprudence 37

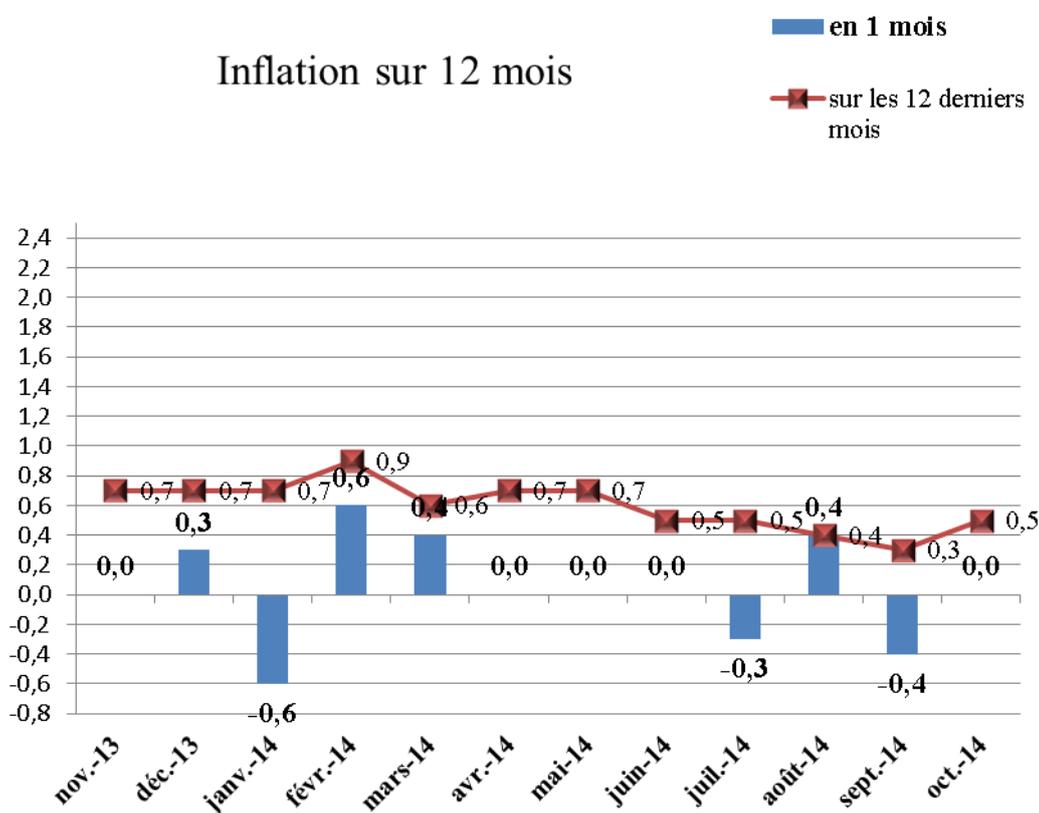
Fédération
Confédérée
Force
Ouvrière
de la
Métallurgie



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 stagné en **octobre 2014** après avoir diminué de 0,4% en septembre. En **glissement annuel**, l'inflation atteint **0,5%** (indice du mois d'octobre 2014 rapporté à celui d'octobre 2013).

II – SMIC et minimum garanti (MG) bruts

		SMIC			MG
		Augmentation	Taux horaire	Rémunération mensuelle minimale pour 151,67h	Taux horaire
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 €	3,49 €
Janvier	2014	1,1%	9,53 €	1 445,38 €¹	3,51 €²

Le ministre du travail a indiqué qu'aucun coup de pouce ne serait donné au SMIC pour 2015. Selon le calcul légal, il ne devrait donc être réévalué que de 0,8 % environ.

III – Plafond Sécurité Sociale

Pour l'année 2014, le plafond mensuel est à **3 129 €**, soit une **augmentation de 1,4% par rapport à 2013**. Le plafond annuel est donc à **37 548€**.

Dans son rapport du 29 septembre 2014 sur les résultats 2013 et les prévisions 2014-2015, la Commission des comptes de la sécurité sociale table sur une revalorisation du plafond annuel de la sécurité sociale de **1,3 %** en 2015, à **38 040 €**.

¹ Sur la base de 35 h x (52/12).

² Augmentation du minimum garanti de 0,6%

IV – Comparaison des salaires minima dans l’Union Européenne

Le salaire minimum du type « SMIC » existe dans la majorité des états de l’UE. Le tableau suivant décrit les minimas bruts sur une base mensuelle, de 2011 à 2013. Il décrit aussi les évolutions et permet une comparaison en valeur absolue et en tenant compte du niveau des prix.

	2011	2012	2013	2013/2011	2013/2012	Rapport	2013 en SPA ³	Rapport
Luxembourg	1758	1801	1874	6.6%	Recul	11.9	1536	5.8
Belgique	1415	1444	1502	6.1%	4.0%	9.5	1351	5.1
Pays-Bas	1424	1447	1469	3.2%	1.5%	9.3	1356	5.1
Irlande	1432	1462	1462	2.1%	0.0%	9.3	1276	4.8
France	1365	1398	1430	4.8%	2.3%	9.1	1291	4.9
Royaume- Uni	1139	1202	1264	11.0%	5.2%	8.0	1240	4.7
Slovénie	748	763	784	4.8%	2.8%	5.0	902	3.4
Espagne	748	748	753	0.7%	0.7%	4.8	777	2.9
Malte	665	680	697	4.8%	2.5%	4.4	901	3.4
Grèce	863	877	684	-20.7%	-22.0%	4.3	715	2.7
Portugal	566	566	566	0.0%	0.0%	3.6	645	2.4
Pologne	349	336	393	12.6%	17.0%	2.5	642	2.4
Croatie		373	372	NS	-0.3%	2.4	490	1.8
Slovaquie	317	327	338	6.6%	3.4%	2.1	475	1.8
Hongrie	281	296	335	19.2%	13.2%	2.1	518	1.9
Estonie	278	290	320	15.1%	10.3%	2.0	149	1.6
Rep Tchèque	319	310	312	-2.2%	0.6%	2.0	413	1.6
Lituanie	232	232	290	25.0%	25.0%	1.8	446	1.7
Lettonie	282	286	287	1.8%	0.3%	1.8	392	1.5
Bulgarie	123	138	159	29.3%	15.2%	1.0	312	1.2
Roumanie	157	162	158	0.6%	-2.5%	1.0	266	1.0

Les colonnes « Rapport » se lisent ainsi : « En 2013 le SMIC mensuel en France en euros est 9.1 fois le minima Roumain exprimé en euros. Il est, exprimé en SPA (standard de pouvoir d’achat : unité monétaire artificielle utilisée pour neutraliser les différences de niveaux de prix entre les pays) 4.9 fois le minima Roumain exprimé également en SPA ».

Remarques :

- Les écarts sont très importants, même exprimés en SPA.
- Les évolutions sont très différenciées.
- Il faut noter le cas particulier de la Grèce, recul de 22%.

En 2013 il n’existe pas de salaires minima dans les Etats suivants : Allemagne, Autriche, Chypre, Danemark, Finlande, Italie, Suède. En Allemagne, une loi adoptée en juillet 2014 instaure un salaire minimum à 8.50 euros à partir de 2015, mais avec de très nombreuses exceptions.

Sources : INSEE, Tableaux de L’économie française 2012 et 2014. ■

³ Standard de pouvoir d’achat

CONVENTIONS ET ACCORDS

I- ACCORDS DE BRANCHE

METALLURGIE

Accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Après trois groupes techniques paritaires tenus depuis le mois de mai 2014 et quatre séances de négociation depuis juillet, nous sommes parvenus au niveau de la branche de la métallurgie à un accord sur la formation professionnelle. Après avis positif de la commission administrative fédérale du 24 octobre, **la Fédération a signé le 13 novembre** (les signataires : FO / CFE-CGC / CFTC et CFDT). Nous regrettons toutefois la précipitation et le flou qui ont entouré la négociation du fait d'une date d'application de la loi au 1er janvier 2015 et des décrets d'application non encore publiés aujourd'hui.

Le texte reprend l'accord du 1er juillet 2011 qui avait rassemblé l'ensemble des textes de la branche portant sur ce sujet et l'actualise en **intégrant les nouvelles dispositions de l'Accord National Interprofessionnel sur la formation du 14 décembre 2013, signé par FO, et la loi du 5 mars 2014.**

Cet accord met en œuvre dans la branche :

- Le compte personnel de formation (CPF) ;
- Les entretiens professionnels tous les 2 et 6 ans ;
- Les adaptations des dispositions de professionnalisation et d'alternance ;
- Les nouvelles modalités de financement de la formation professionnelle.

Sur le compte personnel de formation, l'accord reprend le dispositif légal et crée une « **liste B** » des formations qui sont éligibles au CPF. Cette liste est alimentée par les autres listes de la branche, établies et actualisées par le groupe paritaire technique « Qualifications ».

Pour rappel, le compte personnel de formation est **ouvert à toute personne** (salarié ou à la recherche d'un emploi) âgée de plus de 16 ans, et ce, jusqu'à ce qu'elle soit admise à faire valoir ses droits à la retraite. **Le compte sera ouvert dès le 1er janvier 2015** et sera alimenté à raison de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis 12 heures par an jusqu'au plafond de 150 heures. Les heures demeurent acquises même en cas de changement de statut, de situation professionnelle ou de perte d'emploi. Le CPF doit servir à financer une formation qualifiante

figurant sur une liste de branche ou interprofessionnelle. Cette liste de branche, la « liste B » prévue par l'accord, a été validée le 13 novembre 2014, par la commission paritaire nationale de l'emploi et est reproduite à la suite de ce résumé.

Le CPF n'est mobilisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son accord exprès. Le salarié pourra suivre la formation pendant son temps de travail avec l'accord de son employeur ou hors temps de travail. La demande à l'employeur doit être faite au moins 60 jours avant le début de la formation ou 120 jours pour les formations d'au moins 6 mois. La demande contient : l'intitulé et le contenu de l'action, le nombre d'heures de CPF mobilisées, le calendrier de l'action, la part de l'action faite sur le temps de travail, son coût, et le prestataire pressenti.

L'employeur a 30 jours calendaires pour répondre. L'absence de réponse vaut acceptation. Le refus doit être motivé et ne peut conduire à reporter la mise en œuvre de la formation au-delà de 12 mois à compter de la date initialement prévue. En cas de refus, le salarié peut suivre la formation hors temps de travail sans avoir besoin de l'accord de l'employeur. Les frais de la formation sont pris en charge par l'OPCAIM, sauf quand l'entreprise a décidé, par accord, de gérer le CPF en interne. Ces frais sont : les frais pédagogiques, les frais de transport, de repas, d'hébergement et la rémunération des salariés pour la partie effectuée pendant le temps de travail (dans la limite de plafonds à déterminer par décret).

Attention, les droits acquis au DIF jusqu'au 31 décembre 2014 ne sont pas perdus, et seront mobilisables jusqu'au 1er janvier 2021 dans le cadre du CPF. Un récent décret du 2 octobre prévoit à cet effet qu'avant le 31 janvier 2015, les employeurs doivent informer par écrit chaque salarié du nombre d'heures de DIF acquises au 31 décembre 2014. Lorsqu'une personne (salarié ou demandeur d'emploi) voudra suivre une formation éligible au CPF, les heures acquises et non utilisées de DIF seront mobilisées en premier lieu, et, le cas échéant, complétées des heures créditées au titre du CPF, dans la limite d'un plafond de 150 heures. A compter du 1er janvier prochain, les heures de DIF acquises n'ont plus à être mentionnées sur les certificats de travail.

Toujours sur le CPF, FO Métaux a revendiqué et obtenu un dispositif remplaçant le « DIF syndical ». L'accord met en place **un abondement supplémentaire du CPF pour les représentants du personnel** (élus et désignés) de 21 heures pour obtenir une certification nécessaire à l'exercice de leur mandat. Ces actions seront financées par l'OPCAIM dans la limite de 50 euros par heure. Ce dispositif sera expérimenté pour un an à compter du 1er janvier 2015 et devra être discuté ensuite au vu des négociations sur le fonds de financement des organisations syndicales et sur la modernisation du dialogue social. Une nouvelle négociation sera donc ouverte sur ce point.

Concernant l'entretien professionnel, il remplace dorénavant le bilan d'étape professionnel sans se confondre avec les entretiens annuels d'évaluation, ce que l'accord rappelle. Il doit se tenir tous les deux ans et être proposé systématiquement après certaines périodes d'absence (congés maternité, congé parental, soutien familial, adoption, longue maladie, congé sabbatique, mandat syndical...). Tous les 6 ans, doit être également fait un état des lieux récapitulatif donnant lieu à un document écrit dont le salarié a une copie. Cet état des lieux sert à vérifier que le salarié a bien bénéficié des entretiens professionnels et suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification, ou bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

L'accord crée également une nouvelle commission, la « Commission Paritaire Nationale de l'Emploi restreinte », composée de deux représentants par organisation syndicale représentative et d'un nombre égal de représentants patronaux. Elle aura pour mission de définir les priorités de financement de la formation professionnelle - notamment les abondements du CPF - et de l'alternance.

Nous nous félicitons de cet accord, qui poursuit, en un accord unique et lisible, la mise en œuvre d'un système de formation professionnelle ambitieux au sein de la branche, levier essentiel pour créer un cadre favorable au développement de l'industrie métallurgique, de ses emplois ainsi que des compétences et du déroulement de carrière de ses salariés. Il s'inscrit ainsi naturellement dans l'action de la Fédération, qui, depuis plus de 60 ans, défend l'industrie et l'emploi par la négociation et la conclusion d'accords et de conventions collectives.

Etant donné la taille de l'accord, nous ne le reproduisons pas ici, mais **le texte de l'accord est disponible sur le site internet de la Fédération www.fo-metaux.com, rubrique « Conventions et accords collectifs », « Conventions et accords de branche »**. Vous trouverez également, dans la même rubrique, la liste B des formations éligibles. ■

METALLURGIE

Accord national du 21 octobre 2014 relatif au développement de l'alternance dans la métallurgie

Après le retrait, à notre demande, de la référence au Pacte de Responsabilité, et après avis positif de la commission administrative fédérale, nous avons signé le 13 novembre, **l'accord national du 21 octobre 2014 relatif au développement de l'alternance dans la métallurgie** (les signataires : FO / CFE-CGC / CFDT). L'accord prévoit de **nouveaux objectifs quantitatifs et qualitatifs concernant l'alternance dans la branche**, après avoir rappelé l'action constante de celle-ci en la matière :

- Accord du 7 mai 2009 relatif à des mesures urgentes pour l'emploi prévoyant à l'époque un maintien du nombre des contrats en alternance à 35 000 ;
- La déclaration paritaire en faveur de l'emploi des jeunes du 29 mars 2011 avec un objectif de 40 000 contrats fin 2012 ;
- L'accord national du 1er juillet 2011 revalorisant la rémunération minimale des alternants pour améliorer l'attractivité de la branche ;
- Accord sur le contrat de génération du 12 juillet 2013 maintenant l'objectif de 40 000 contrats par an à l'horizon 2016.

L'accord revoit cet objectif à la hausse, à 46 000 alternants au 31 décembre 2020 avec des échéances intermédiaires à 42 000 à fin 2016 et 44 000 à fin 2018.

De plus, l'accord reprend le diagnostic de branche sur l'alternance avec les constats suivants :

- Fin 2013, 40 530 contrats en alternance ;
- Un faible taux de rupture anticipée des contrats à 5 % ;
- Un haut niveau de réussite aux examens à 85 % ;
- Une insertion dans l'emploi, 6 mois après la formation de 80 % des apprentis et de 85 % des contrats de professionnalisation.

L'accord maintient ces objectifs qualitatifs et en ajoute deux nouveaux :

- La progression du taux d'emploi en CDI à l'issue de la formation d'environ 60 % à 65 % ;
- Objectif de 10 % contre 6 % actuellement de femmes apprenties présentes dans les CFAI fin 2020.

Avec cet accord, c'est une nouvelle étape dans la politique ambitieuse de la branche en matière d'alternance qui est portée et ce depuis de nombreuses années par le biais de la négociation collective et de la volonté de notre Fédération à former les jeunes et à les faire embaucher en CDI. ■

Texte de l'accord :

ACCORD NATIONAL DU 21 OCTOBRE 2014 RELATIF AU DEVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE DANS LA METALLURGIE

Les signataires ont convenu ce qui suit :

Les signataires marquent, par le présent accord, leur résolution commune de définir, dans la branche, une politique volontariste et continue en faveur du développement de l'alternance.

Malgré un contexte économique et social particulièrement difficile et alors que le chômage, en particulier des jeunes, atteint des niveaux records, les signataires souhaitent apporter, aux jeunes et aux demandeurs d'emploi, les moyens adaptés à leur accès à un emploi durable, et, aux entreprises industrielles, les solutions pour répondre à leurs besoins en compétences, en soutenant une politique en faveur du développement de l'alternance.

Depuis plusieurs années, les partenaires sociaux ont pris des engagements décisifs destinés à favoriser le maintien, puis, la progression du nombre d'alternants dans la Branche.

Dès 2009, dans un contexte économique particulièrement dégradé, ils ont contribué, avec les mesures en faveur de l'insertion des jeunes inscrites dans l'accord national relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi, à maintenir le nombre de contrats en alternance dans la branche, à hauteur de 35 000. Par la suite, dans leur Déclaration paritaire en faveur de l'emploi des jeunes dans la Métallurgie du 29 mars 2011, ils ont affirmé leur ambition de poursuivre les efforts engagés, en vue d'atteindre le nombre de 40 000 contrats en alternance à la fin de l'année 2012.

Ils ont décidé dans l'accord national du 1^{er} juillet 2011 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, de simplifier et de revaloriser la rémunération minimale des alternants applicable dans les entreprises de la métallurgie, renforçant ainsi l'attractivité des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Enfin, dans le cadre de l'accord national du 12 juillet 2013 relatif au contrat de génération, ils ont maintenu leur ambition d'atteindre 40 000 alternants par an dans la Branche à l'horizon 2016 et acté les voies et moyens pour atteindre cet objectif.

A travers le présent accord, les signataires souhaitent poursuivre leur engagement en faveur de l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi par la voie de l'alternance et répondre ainsi aux besoins en recrutement des entreprises de la branche qui s'élèvent à, en moyenne, entre 96 000 et 115 000 personnes par an, d'ici 2025 selon la dernière étude prospective sur les besoins en recrutement réalisée par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie.

Il s'inscrit dans le cadre du « Pacte social pour les industries de la métallurgie » acté, le 21 mai 2014, dans l'agenda social de la branche.

Les signataires expriment, à travers les objectifs de cet accord, leur confiance dans l'avenir de l'industrie.

JP
PP
JFF
FH

Article 1 – Bilan de l’alternance

L’UIMM et les organisations syndicales représentatives dans la branche au niveau national ont réalisé, le 10 juin 2014, un bilan exhaustif qualitatif et quantitatif de situation de l’alternance dans la branche¹. Ce bilan fait ressortir les éléments suivants :

Le nombre de contrats en alternance dans la branche demeure à un niveau élevé. Au 31 décembre 2013, 40 530 contrats en alternance² ont été recensés (26 289 apprentis au sein des CFAI et 14 241 contrats de professionnalisation enregistrés par l’Opcaim), et ce, malgré, à la fois, une dégradation de la conjoncture économique et des difficultés grandissantes en matière de financements dédiés à l’alternance.

Par ailleurs, l’alternance se caractérise, dans la branche, par un faible taux de rupture anticipée des contrats (aux alentours de 5 %), et, par un haut niveau de réussite aux examens des qualifications professionnelles préparées (85 %).

Selon l’enquête sur l’insertion professionnelle des alternants de la branche réalisée en 2013, 80 % des apprentis et 85 % des bénéficiaires de contrat de professionnalisation ont trouvé un emploi six mois après leur formation en alternance.

Dans le cadre du diagnostic réalisé pour la mise en œuvre du contrat de génération, les partenaires sociaux ont constaté que 21,6 % des jeunes de moins de 26 ans recrutés en 2010 dans les entreprises de la branche, l’étaient en CDI. Le bilan de l’alternance réalisé en 2014 montre que ce taux atteint 58 % pour les jeunes recrutés à l’issue d’un contrat en apprentissage et 60 % pour ceux recrutés à l’issue d’un contrat de professionnalisation.

Article 2 – Nouvelles perspectives de recours aux contrats d’insertion en alternance

Les différents chiffres issus du bilan de l’alternance témoignent de la réussite des politiques menées pour soutenir l’alternance à travers, d’une part, la mobilisation de moyens financiers, et, d’autre part, la mise en place d’une pédagogie de l’alternance de qualité.

Les signataires souhaitent poursuivre leurs efforts en apportant, aux entreprises, les moyens nécessaires au renforcement de leurs compétences et donc de leur compétitivité, et, aux jeunes et aux demandeurs d’emploi, les moyens adaptés à leur insertion professionnelle durable dans emploi.

¹ Les données de ce bilan relatives à l’apprentissage concernent les apprentis formés par les CFAI.

² Pour la première fois, ce chiffre prend en compte l’ensemble des alternants salariés au 31 décembre. Jusqu’alors, les informations communiquées concernant les contrats de professionnalisation ne visaient que les entrées dans le dispositif (flux) au cours d’une année donnée.

JFF
PP
JFF
FH

Article 2.1 Objectifs quantitatifs

Les signataires réaffirment leur ambition de poursuivre, dans les entreprises de la métallurgie, si les conditions économiques le permettent, la progression du nombre de contrats en alternance, en vue d'atteindre le nombre de **46 000 alternants au 31 décembre 2020**, soit une augmentation de 14 %.

A titre d'indicateur, ils fixent respectivement à 42 000 et à 44 000, le nombre alternants présents dans la branche aux échéances intermédiaires du 31 décembre 2016 et du 31 décembre 2018.

Article 2.2 Objectifs qualitatifs

Les signataires souhaitent que l'effort quantitatif supplémentaire de la branche pour l'alternance soit assorti des objectifs qualitatifs suivants :

1° le maintien à **5 % du taux de rupture anticipée** des contrats d'insertion en alternance dans la branche ;

2° le maintien à **85 % du taux de réussite moyen aux examens** des qualifications professionnelles préparées, voire son amélioration ;

3° le maintien du **taux d'insertion professionnelle**, 6 mois après le terme de la formation en alternance (80 % pour les apprentis et 85 % des bénéficiaires de contrat de professionnalisation) ;

4° la **progression du taux d'emploi en CDI** à l'issue de la formation en alternance pour porter ce taux de 58 % (apprentissage) ou 60 % (contrats de professionnalisation) à **65 %**.

En outre, dans le cadre des actions de la branche en faveur de l'attractivité des métiers industriels, les signataires se fixent pour ambition de tendre vers un taux de 10 % (contre 6 % en 2013) de femmes apprenties présentes dans les CFAI au terme du présent accord.

Les signataires assurent un suivi des initiatives de mise à disposition d'apprentis dans plusieurs entreprises, telles que les « *parcours partagés d'apprentissage* », qui favorisent les approches collaboratives entre maîtres d'œuvre et fournisseurs sur les besoins en compétences et facilitent l'insertion de jeunes dans les PME en leur assurant un complément de formation pratique.

Article 3 – Conditions de réussite

Au-delà de la nécessaire prise en compte de la situation économique dans laquelle évoluent les entreprises industrielles, les signataires affirment que l'atteinte des objectifs visés à l'article 2 est liée aux conditions de réussite suivantes :

- la contractualisation, entre la branche professionnelle et les Régions, de partenariats d'objectifs et de moyens visant à intégrer, dans les politiques régionales de développement de l'alternance, les besoins spécifiques en compétences des entreprises de la métallurgie ;

JP
JFF
FH
PD

- la mise en œuvre effective, pour l'avenir, des décisions annoncées par le gouvernement, qu'elles soient d'ordre général (baisse des charges fiscales et sociales) ou qu'elles visent en particulier l'alternance (primes à l'embauche, simplification, travaux dangereux...).

Article 4 - Expérimentation

Un groupe de travail exploratoire composé des signataires du présent accord étudie les voies et moyens d'expérimenter un nouveau contrat d'apprentissage avec des jeunes de 15 ans, afin d'insérer dans l'emploi des jeunes en situation de décrochage scolaire.

Ce groupe se réunit au plus tard dans les 3 mois suivant la signature du présent accord.

Article 5 - Suivi

La CPNE restreinte de la métallurgie est tenue informée, annuellement, du suivi du présent accord, comprenant le suivi des partenariats contractualisés entre la branche et les régions.

Article 6 - Disposition de coordination

Au septième alinéa de l'article 10.1 de l'accord national du 12 juillet 2013 relatif au contrat de génération dans la métallurgie, le nombre « 40 000 » est remplacé par le nombre « 42 000 ».

Article 7 - Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 8 - Durée

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020. A l'échéance de son terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

JT
+ PD
dff
FH

Article 9 - Dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la Direction générale du travail.

Article 10 - Révision

Dans toutes hypothèses, le présent accord pourra à tout moment faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions de forme.

Afin de permettre à la commission de l'agenda social instituée au niveau de la branche d'inscrire la négociation dans la liste des sujets à traiter au niveau national, la demande de révision sera adressée par un syndicat représentatif dans la branche ou l'UIMM, dans les conditions prévues par l'article 5 du titre II de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie.

- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie

- la Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie CFE-CGC

- la Fédération Confédérée FO de la Métallurgie

- la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T.

- la Fédération Nationale C.F.T.C. des Syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires

- la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T.

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 / décembre 2014

Coefficients	VAR (83)			
	2014	2013		
140	17349	17167	182,00	1,06%
O1	17349	17167	182,00	1,06%
145	17355	17173	182,00	1,06%
O2	17355	17173	182,00	1,06%
155	17365	17177	188,00	1,09%
O3	17365	17177	188,00	1,09%
170	17401	17212	189,00	1,10%
P1	17401	17212	189,00	1,10%
180	17409	17220	189,00	1,10%
190	17418	17229	189,00	1,10%
P2	17418	17229	189,00	1,10%
215	17427	17238	189,00	1,10%
P3	17427	17238	189,00	1,10%
AM1	17427	17238	189,00	1,10%
225	17469	17279	190,00	1,10%
240	18048	17852	196,00	1,10%
TA1	18048	17852	196,00	1,10%
AM2	18048	17852	196,00	1,10%
255	18722	18519	203,00	1,10%
TA2	18722	18519	203,00	1,10%
AM3	18722	18519	203,00	1,10%
270	19825	19609	216,00	1,10%
TA3	19825	19609	216,00	1,10%
285	20925	20697	228,00	1,10%
TA4	20925	20697	228,00	1,10%
AM4	20925	20697	228,00	1,10%
305	22176	21934	242,00	1,10%
AM5	22176	21934	242,00	1,10%
335	24359	24094	265,00	1,10%
AM6	24359	24094	265,00	1,10%
365	26538	26249	289,00	1,10%
AM7	26538	26249	289,00	1,10%
395	28719	28407	312,00	1,10%
AM8	28719	28407	312,00	1,10%
Moyenne augmentation				1,09%
Valeur Point	4,38	4,34	0,04	0,92%
Date accord	09/09/2014	10/09/2013		
Signataires	FO CFDT CGC CFTC	FO CFE-CGC CFDT CFTC		
date application	RAG 01/01/2014	RAG 1.01.2013		
date application	VP 01/11/2014	VP 1.11.2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / décembre 2014

	NORD DUNKERQUE (59)			
Coefficients	2014	2013		
140	17414	17174	240,00	1,40%
O1	17414	17174	240,00	1,40%
145	17433	17192	241,00	1,40%
O2	17433	17192	241,00	1,40%
155	17457	17216	241,00	1,40%
O3	17457	17216	241,00	1,40%
170	17462	17221	241,00	1,40%
P1	17462	17221	241,00	1,40%
180	17467	17226	241,00	1,40%
190	17589	17346	243,00	1,40%
P2	17589	17346	243,00	1,40%
215	17991	17743	248,00	1,40%
P3	18504	18249	255,00	1,40%
AM1	18724	18465	259,00	1,40%
225	18567	18311	256,00	1,40%
240	18999	18737	262,00	1,40%
TA1	19771	19498	273,00	1,40%
AM2	20295	20015	280,00	1,40%
255	19989	19713	276,00	1,40%
TA2	20502	20219	283,00	1,40%
AM3	20887	20599	288,00	1,40%
270	20904	20615	289,00	1,40%
TA3	21617	21319	298,00	1,40%
285	22287	21979	308,00	1,40%
TA4	22817	22502	315,00	1,40%
AM4	23248	22927	321,00	1,40%
305	23627	23301	326,00	1,40%
AM5	24180	23846	334,00	1,40%
335	25217	24869	348,00	1,40%
AM6	25684	25329	355,00	1,40%
365	26829	26459	370,00	1,40%
AM7	28406	28014	392,00	1,40%
395	27503	27123	380,00	1,40%
AM8	29092	28690	402,00	1,40%
Moyenne augmentation				1,40%
Valeur Point	4,47	4,43	0,04	0,90%
Date accord	12/08/2014	07/05/2013		
Signataires	FO CFDT CGC	FO CGC CFDT CFTC		
date application	RAG 01/01/2014	RAG 1.01.2013		
date application	VP 01/08/2014	VP 1.05.2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / décembre 2014

	GIRONDE LANDES (33-40)			
Coefficients	2014	2013		
140	17448	17250	198,00	1,15%
O1	17448	17250	198,00	1,15%
145	17468	17270	198,00	1,15%
O2	17468	17270	198,00	1,15%
155	17504	17305	199,00	1,15%
O3	17504	17305	199,00	1,15%
170	17661	17400	261,00	1,50%
P1	17661	17400	261,00	1,50%
180	17681	17420	261,00	1,50%
190	17814	17550	264,00	1,50%
P2	17814	17550	264,00	1,50%
215	18538	18300	238,00	1,30%
P3	18538	18300	238,00	1,30%
AM1	18538	18300	238,00	1,30%
225	18900	18675	225,00	1,20%
240	19940	19703	237,00	1,20%
TA1	19940	19703	237,00	1,20%
AM2	19940	19703	237,00	1,20%
255	21077	20848	229,00	1,10%
TA2	21077	20848	229,00	1,10%
AM3	21077	20848	229,00	1,10%
270	21876	21638	238,00	1,10%
TA3	21876	21638	238,00	1,10%
285	23166	22914	252,00	1,10%
TA4	23166	22914	252,00	1,10%
AM4	23166	22914	252,00	1,10%
305	24835	24565	270,00	1,10%
AM5	24835	24565	270,00	1,10%
335	27084	26789	295,00	1,10%
AM6	27084	26789	295,00	1,10%
365	29860	29535	325,00	1,10%
AM7	29860	29535	325,00	1,10%
395	32615	32260	355,00	1,10%
AM8	32615	32260	355,00	1,10%
Moyenne augmentation				1,20%
Valeur Point	4,95	4,95	0,00	0,00%
Date accord	02/06/2014	04/04/2013		
Signataires	FO CFDT CGC CFTC	FO CFTC		
date application	RAG 01/01/2014	RAG 1.01.2013		
date application	VP 1.06.2013	VP 1.06.2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / décembre 2014

	PAS DE CALAIS (62)			
Coefficients	2014	2013		
140	17345	17163	182,00	1,06%
O1	17345	17163	182,00	1,06%
145	17357	17168	189,00	1,10%
O2	17389	17200	189,00	1,10%
155	17362	17173	189,00	1,10%
O3	17490	17300	190,00	1,10%
170	17926	17731	195,00	1,10%
P1	18056	17860	196,00	1,10%
180	17939	17744	195,00	1,10%
190	17967	17772	195,00	1,10%
P2	18314	18115	199,00	1,10%
215	17991	17795	196,00	1,10%
P3	18732	18528	204,00	1,10%
AM1	18872	18667	205,00	1,10%
225	18194	17996	198,00	1,10%
240	18931	18725	206,00	1,10%
TA1	19637	19423	214,00	1,10%
AM2	19799	19584	215,00	1,10%
255	19573	19360	213,00	1,10%
TA2	20107	19888	219,00	1,10%
AM3	20562	20338	224,00	1,10%
270	20659	20434	225,00	1,10%
TA3	21360	21128	232,00	1,10%
285	21729	21493	236,00	1,10%
TA4	22256	22014	242,00	1,10%
AM4	22893	22644	249,00	1,10%
305	23067	22816	251,00	1,10%
AM5	23984	23723	261,00	1,10%
335	25264	24989	275,00	1,10%
AM6	26473	26185	288,00	1,10%
365	27557	27257	300,00	1,10%
AM7	28803	28490	313,00	1,10%
395	29806	29482	324,00	1,10%
AM8	31201	30862	339,00	1,10%
Moyenne augmentation				1,10%
Valeur Point	4,09	4,07	0,02	0,49%
Date accord	01/09/2014	24/07/2013		
Signataires	FO CGC CFTC	FO CFE-CGC CFDT CFTC		
date application	RAG 01/01/2014	RAG 1.01.2013		
date application	VP 1.10.2014	VP 1.09.2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / décembre 2014

	PUY DE DOME REGION DE THIERS (63)			
Coefficients	2014	2013		
140	17354	17165	189,00	1,10%
O1	17354	17165	189,00	1,10%
145	17431	17241	190,00	1,10%
O2	17431	17241	190,00	1,10%
155	17491	17301	190,00	1,10%
O3	17491	17301	190,00	1,10%
170	17593	17402	191,00	1,10%
P1	17593	17402	191,00	1,10%
180	17687	17495	192,00	1,10%
190	17799	17605	194,00	1,10%
P2	17799	17605	194,00	1,10%
215	18223	18025	198,00	1,10%
P3	18223	18025	198,00	1,10%
AM1	18223	18025	198,00	1,10%
225	18871	18666	205,00	1,10%
240	19886	19670	216,00	1,10%
TA1	19886	19670	216,00	1,10%
AM2	19886	19670	216,00	1,10%
255	20850	20623	227,00	1,10%
TA2	20850	20623	227,00	1,10%
AM3	20850	20623	227,00	1,10%
270	21918	21680	238,00	1,10%
TA3	21918	21680	238,00	1,10%
285	23106	22855	251,00	1,10%
TA4	23106	22855	251,00	1,10%
AM4	23106	22855	251,00	1,10%
305	24763	24494	269,00	1,10%
AM5	24763	24494	269,00	1,10%
335	27066	26772	294,00	1,10%
AM6	27066	26772	294,00	1,10%
365	29831	29506	325,00	1,10%
AM7	29831	29506	325,00	1,10%
395	31947	31599	348,00	1,10%
AM8	31947	31599	348,00	1,10%
Moyenne augmentation				1,10%
Valeur Point	4,9	4,82	0,08	1,66%
	140:5,68 145:5,53 155:5,28	140:5,59 ;145:5,44 ; 155:5,19		
Date accord	26/09/2014	13/06/2013		
Signataires	CFDT CGC CFTC	FO CFTC CFE-CGC CFDT		
date application	RAG 01/01/2014	RAG 1.01.2013		
date application	VP 1.10.2014	VP 1.08.2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / décembre 2014

	INDRE ET LOIRE (37)			
Coefficients	2014	2013		
140	17387	17164	223,00	1,30%
O1	17387	17164	223,00	1,30%
145	17448	17224	224,00	1,30%
O2	17448	17224	224,00	1,30%
155	17524	17299	225,00	1,30%
O3	17539	17314	225,00	1,30%
170	17889	17659	230,00	1,30%
P1	17936	17706	230,00	1,30%
180	18046	17814	232,00	1,30%
190	18242	18008	234,00	1,30%
P2	18558	18320	238,00	1,30%
215	18427	18191	236,00	1,30%
P3	18833	18591	242,00	1,30%
AM1	19414	19165	249,00	1,30%
225	18673	18433	240,00	1,30%
240	19803	19549	254,00	1,30%
TA1	20790	20523	267,00	1,30%
AM2	21186	20914	272,00	1,30%
255	20712	20446	266,00	1,30%
TA2	21749	21470	279,00	1,30%
AM3	22163	21879	284,00	1,30%
270	21700	21422	278,00	1,30%
TA3	22754	22462	292,00	1,30%
285	22906	22612	294,00	1,30%
TA4	24052	23743	309,00	1,30%
AM4	24514	24199	315,00	1,30%
305	24486	24172	314,00	1,30%
AM5	26199	25863	336,00	1,30%
335	26872	26527	345,00	1,30%
AM6	28750	28381	369,00	1,30%
365	29250	28875	375,00	1,30%
AM7	31295	30893	402,00	1,30%
395	31720	31313	407,00	1,30%
AM8	33941	33505	436,00	1,30%
Moyenne augmentation				1,30%
Valeur Point	5,1	5	0,10	2,00%
Date accord	07/10/2014	29/04/2013 + av. 16/07/2013		
Signataires	FO CGC CFTC CFDT	FO CFTC CFDT CGT		
date application	RAG 01/01/2014	RAG 1.01.2013		
date application	VP 1.11.2014	VP 1.06.2013		

* * * * *

BIJOUTERIE JOAILLERIE ORFEVRES

Accord « salaires » du 1^{er} juillet 2014 relatif aux salaires minimaux conventionnels



FEDERATION FRANCAISE DE LA BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFEVRES, DU CADEAU
DES DIAMANTS, PIERRES ET PERLES ET ACTIVITES QUI S'Y RATTACHENT

Accord « salaires » du 1^{er} juillet 2014 Relatifs aux salaires minimaux conventionnels dans la branche BJOC

Entre

- La Fédération Française de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent,
- La Fédération Nationale Artisanale des Métiers d'Art et de Création,

D'une part

Et

- La Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT
- La Fédération Force Ouvrière de la Métallurgie CGT-FO
- La Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie CFE-CGC
- La Fédération de la Métallurgie CFTC
- La Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

FEDERATION FRANCAISE BJOC
58, rue du Louvre 75002 Paris – Tél : 33 (0)1 40 26 98 00 – Fax 33 (0) 40 26 29 51
N° SIRET 788 262 822 000 18 – CODE NAF : 911 A – N°TVA : FR 64 788 262 822

WC
DC
BS *JC* *HH*



FEDERATION FRANCAISE DE LA BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFEVRERIE, DU CADEAU
 DES DIAMANTS, PIERRES ET PERLES ET ACTIVITES QUI S'Y RATTACHENT

Article I – Augmentation des salaires minimaux conventionnels :

Tous les éléments de la grille des salaires minima conventionnels, telle qu'elle résulte de l'avenant du 17 décembre 2007 sur les classifications professionnelles, de l'accord du 1^{er} février 2011 e de l'accord du 7 février 2012, et de l'accord du 1^{er} mars 2013 sont modifiés comme suit à compter du 1^{er} juillet 2014 :

- + 1,2 % sur l'ensemble de la grille.

En conséquence, les salaires minimaux conventionnels deviennent les suivants à compter du 1^{er} juillet 2014 :

Salaires minimaux conventionnels en euros, pour 151.67 heures mensuelles

Niveau 1 à 7 :

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7
Echelon 4	1531	1662	1968	2339	3053	3984	5109
Echelon 3	1515	1613	1835	2203	2945	3594	4783
Echelon 2	1471	1584	1735	2050	2680	3276	4303
Echelon 1	1452	1551	1684	2012	2501	3076	4022

Niveau HC :

Le salaire minima unique de 5000 euros reste inchangé.

FEDERATION FRANCAISE BJOC
 58, rue du Louvre 75002 Paris – Tél : 33 (0)1 40 26 98 00 – Fax 33 (0) 40 26 29 51
 N° SIRET 788 262 822 000 18 – CODE NAF : 911 A – N°TVA : FR 64 788 262 822

Handwritten signatures and initials: NC, JC, B, #



**FEDERATION FRANCAISE DE LA BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFEVREURIE, DU CADEAU
DES DIAMANTS, PIERRES ET PERLES ET ACTIVITES QUI S'Y RATTACHENT**

Article II. Prime de panier

La prime de panier est portée à 11 €, soit une augmentation de 5%.

Article III. Revoyure

Les parties conviennent de faire un bilan commun sur l'application du présent accord dans un délai de 3 mois suivant le lendemain de son extension.

Article IV - Opposabilité

Aucun accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe ne peut prévoir de dispositions moins favorables à celle prévues par le présent accord.

Article V - Application de l'accord

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt conformément à l'article L.2231-6 du Code du travail.

Article VI – Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2014. Son extension sera demandée dans les meilleurs délais.

FEDERATION FRANCAISE BJOC
58, rue du Louvre 75002 Paris – Tél : 33 (0)1 40 26 98 00 – Fax 33 (0) 40 26 29 51
N° SIRET 788 262 822 000 18 – CODE NAF : 911 A – N°TVA : FR 64 788 262 822

NC
DC
B9 R H

* * * * *

II- ACCORDS D'ENTREPRISES

AREVA

Accord du 26 septembre 2014 sur le droit syndical et le dialogue social

FO a signé, le 26 septembre dernier, un accord sur le dialogue social chez AREVA. Vous le retrouverez *in extenso* sur le site www.fo-metaux.com, à la rubrique « Conventions et accords collectifs » « Accords d'entreprise ».

L'accord est à durée indéterminée. Il réaffirme l'engagement du groupe de conduire le dialogue social « avec sincérité et loyauté ». Il consolide les dispositions favorisant la **négociation de groupe avec les coordinateurs syndicaux**. Il affirme la volonté d'Areva de travailler avec des partenaires, **sous-traitants et prestataires**, partageant son attachement au dialogue social. À noter aussi qu'il prévoit **la mise à disposition de salariés auprès des organisations syndicales nationales ou régionales, fédérales ou confédérales**, l'entreprise finançant une mise à disposition par syndicat, en prenant à sa charge rémunération et cotisations patronales.

L'accord aborde la question de la vérification des comptes des comités d'entreprise. Lorsque la vérification des comptes n'est pas rendue obligatoire par la loi, un CE peut cependant décider d'avoir recours à un **cabinet d'expertise comptable, dont le coût sera pris en charge, pour moitié, par l'entreprise**.

La négociation de groupe :

L'accord indique « **privilégier le principe de négociation au niveau du groupe** dans son ensemble, sur des thèmes proposés aussi bien par la direction que par les organisations syndicales représentatives à ce niveau ». En négociation, les délégations de chaque syndicat sont composées de **trois salariés du groupe, dont le coordinateur syndical groupe ou son représentant**. Par ailleurs, en vue de renforcer la concertation, la direction organise une **rencontre semestrielle avec les coordinateurs syndicaux**, chacun pouvant, à cette occasion, être accompagné de deux salariés.

Le nouvel accord **renforce les moyens** prévus par celui de 2002, qui avait créé les coordinateurs syndicaux groupe. **Une subvention**, qui finance les frais liés à l'activité syndicale au niveau du groupe, est ainsi gérée par chaque coordinateur. Elle comprend une partie fixe, égale à 14 000 € par an et par syndicat et une partie proportionnelle, qui est calculée en fonction de l'audience du syndicat. Cette dernière est établie sur une base de 1 000 € par point d'audience au-delà de 10 %. La subvention donne lieu, une fois par an, à une vérification permettant d'attester qu'elle a été utilisée conformément à son objet.

Les moyens au niveau des entreprises : L'accord porte le crédit d'heures des délégués syndicaux centraux (DSC) de toutes les entreprises du groupe à **30 heures par mois**, au total. Il ajoute que les directions locales peuvent tenir compte du nombre d'implantations géographiques et des effectifs salariés, de façon à adapter les moyens des DSC, y compris en mettant en place des crédits d'heures dépassant 30 heures par mois.

L'accord **améliore en outre le dispositif légal relatif aux locaux syndicaux**. Et chaque comité d'entreprise ou d'établissement dispose d'un local. Les moyens de communication attribués aux représentants du personnel sont « conformes aux standards du groupe ». Ainsi un CE dispose d'un téléphone fixe et d'un PC fixe, d'une connexion internet, d'une imprimante et d'une adresse mail. Mais Areva ne met pas à sa disposition de téléphone portable.

L'information directe des salariés : L'accord permet l'organisation de réunions du personnel, « pour l'informer de questions professionnelles d'intérêt général ». Il rappelle que celles-ci sont organisées en principe en dehors des heures de travail des participants. Toutefois, après accord de la direction et dans la limite de deux heures par an, la réunion peut être organisée sur le temps de travail, sous réserve qu'elle ne porte pas atteinte au bon fonctionnement du service.

L'utilisation des messageries et des sites intranet : Chaque salarié peut s'adresser à un syndicat ou à son comité d'entreprise directement à partir de son poste informatique professionnel. Ceux-ci disposent d'une adresse de messagerie électronique. Celle des CE est destinée exclusivement à informer les salariés des activités sociales et culturelles et à échanger avec la direction sur les ordres du jour et les procès-verbaux de réunions. Celle des syndicats peut, notamment, être utilisée une fois par mois, par chaque syndicat, pour envoyer des **messages collectifs aux salariés**. Mais elle ne peut servir à l'organisation d'un forum de discussion.

L'accord prévoit, par ailleurs, que « si les caractéristiques locales le permettent, les syndicats et le CE peuvent disposer d'un espace sur le site intranet de leur entité ». Il ajoute qu'afin de « renforcer la coordination syndicale au niveau du groupe et de permettre aux salariés d'en avoir une meilleure visibilité, **chaque syndicat dispose d'une page dans l'intranet groupe**». Cette page référence tous les liens intranet syndicaux des différentes entités, placés sous la responsabilité du syndicat. ■

ETUDES

Petit guide pratique de la société européenne et du comité de la société européenne

Au niveau européen, il existe deux procédures de consultation des travailleurs.

La première, la plus connue et traditionnelle, **le comité d'entreprise européen**, autrement appelée « procédure de consultation des travailleurs sur les questions transnationales ». En application de la directive communautaire 94/45 du 22 septembre 1994, modifiée par la directive n° 2009/38 du 6 mai 2009, toutes deux transposées en droit français, un comité d'entreprise européen doit être mis en place dans les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire dont le siège social ou celui de l'entreprise dominante est situé en France, ou dans un Etat autre que ceux de l'Union Européenne (UE), ou de l'Espace économique européen (EEE) et qui a désigné un représentant en France, ou dans un Etat autre que ceux de l'UE et de l'EEE, qui n'a procédé à la désignation d'un représentant dans aucun de ces Etats et dont l'établissement ou l'entreprise qui emploie le plus grand nombre de salariés au sein de ces Etats est situé en France (article L 2341-3 du code du travail). Rappelons que pour le code du travail français, une entreprise de dimension communautaire est une entreprise qui emploie au moins mille salariés dans les États membres de la Communauté européenne ou de l'Espace économique européen et qui comporte au moins un établissement employant au moins cent cinquante salariés dans au moins deux de ces États.

En parallèle de cette procédure de consultation transnationale, il existe une autre forme d'organisation et de consultation : **la société européenne, ou *societas europea*, et son comité de la société européenne**. C'est une nouvelle forme de société supranationale, constituée conformément au règlement CE n°2157/2001 du 8 octobre 2001, complété par la directive 2001/86/CE : droits d'information, de consultation et de participation au niveau transnational. **Cette forme de société permet d'exercer des activités dans tous les Etats de l'Union européenne, sous un régime juridique commun, régi par le droit communautaire**. Ce sont donc des sociétés à forme unique pour toute l'Union européenne, qui offre certains avantages, comme celui de pouvoir autoriser le transfert du siège social de la société dans un autre Etat membre de l'Union, sans entraîner la création d'une nouvelle structure. Depuis l'instauration de cette nouvelle forme de société, 900 sociétés européennes ont été immatriculées dans l'ensemble de l'Europe dont certaines ont été immatriculées en France : Epex Spot SE, Mutavie SE, Scor SE... Avant de revenir sur les avantages et inconvénients de la société européenne, un éclairage sur les conditions de sa mise en œuvre s'impose.

La constitution de la société européenne.

La société européenne est une **société commerciale**, qui prend la forme d'une **société anonyme européenne**. Son principal objectif est de permettre aux entreprises de mener leurs

activités par-delà les frontières européennes, dans le même cadre juridique. Dans la pratique, elle peut être créée dans un des pays de l'UE (28) ou de l'EEE (28 moins la Croatie,+ Islande, Norvège, Liechtenstein). Il n'est donc pas possible d'immatriculer une société européenne en Suisse par exemple.

Quatre schémas différents peuvent entraîner la constitution d'une société européenne :

- La fusion de deux sociétés anonymes ou plus,
- La création d'une holding à l'initiative de deux sociétés anonymes ou à responsabilité limitée,
- La création d'une filiale commune, la transformation d'une société,
- La transformation d'une société anonyme possédant une filiale dans un autre Etat membre depuis au moins deux ans.

Même si un règlement et une directive de niveau européen règlent la question des sociétés européennes, **ils ne créent pas pour autant un droit européen des affaires**. Les Etats membres conservent donc une forme de liberté dans la législation des sociétés européennes. **Si la société est créée en France, elle restera soumise aux principales règles d'administration et de direction imposées par le droit des entreprises français**. Leur dénomination sociale sera précédée du sigle SE. Elle aura la possibilité de choisir son système de gouvernance : moniste (avec conseil d'administration unique assurant la gestion de l'entreprise) ou dualiste (avec un organe de direction ou directoire responsable de la gestion courante des activités et un conseil de surveillance chargé de contrôler l'organe de direction ou directoire). Néanmoins, la société européenne ne peut obtenir son immatriculation que si un accord sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs a été conclu. On entend par implication : information, consultation voire participation (c'est-à-dire le droit d'élire ou de désigner certains membres du conseil de surveillance ou d'administration de la société européenne). La législation française a donc pris le relai sur ces dispositions, qui voient application auprès (article L 2351-1 du code du travail) :

- Des sociétés européennes constituées conformément au règlement CE précité et qui ont leur siège en France,
- Des sociétés participant à la constitution d'une société européenne et ayant leur siège en France,
- Des filiales et établissements situés en France d'une société européenne dans un autre Etat membre de l'UE ou de l'EEE.

Quelle est la motivation pour les entreprises à se lancer dans la création d'une société européenne ? Les motivations sont multiples et peuvent dans certains cas avoir un impact sur la vie des travailleurs, par le blocage de leur droit de participation notamment. C'est pourquoi il faut être prudent et informé ! Un des principaux arguments avancés concerne l'image, l'identité européenne de la société que les dirigeants souhaitent mettre en avant. Mais il s'agit surtout d'un argument annexe. Un autre point avancé est relatif aux mobilités transfrontalières, qui sont grandement facilitées (la possibilité de migrer le siège de la société d'un pays à l'autre, etc). De plus, cette forme de société procure une souplesse dans le choix de gestion de la société (moniste ou dualiste). Elle permet aussi de négocier « sur mesure » l'accord relatif à l'implication des travailleurs européens dans leur société. Il ne faut pas non plus négliger l'aspect financier de la démarche : la société européenne peut en effet permettre de réaliser des économies, en transférant le siège social dans un pays dont le régime fiscal est plus avantageux par exemple. Malheureusement, il existe une motivation beaucoup plus

négative pour le droit des travailleurs, et rarement mise en avant par les dirigeants : la réduction des droits des travailleurs, surtout des droits d'implication et de participation.

L'implication des salariés dans la société européenne (information et consultation).

• **Notions :**

Comme dit en amont, pour que la société européenne soit immatriculée, un accord sur l'implication des travailleurs doit être conclu. Mais attention, il nous faut souligner que l'initiative des négociations sur les modalités de l'implication des travailleurs dans la société européenne doit émaner de la direction et engager les organes supérieurs de l'entreprise. Nous ne sommes pas dans le même schéma que celui des comités d'entreprises européens, dont le choix appartient aux salariés. Quand une entreprise décide de mettre en place une société européenne, les salariés ne peuvent que « subir » cette décision et se préparer au mieux face à cette nouveauté.

Qu'entend-on par implication des salariés ? L'implication rassemble trois notions différentes (cf directive) :

- l'information : *"le fait que l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs sont informés, par l'organe compétent de la SE, sur les questions qui concernent la SE elle-même et toute filiale ou tout établissement situé dans un autre État membre ou sur les questions qui excèdent les pouvoirs des instances de décision d'un État membre, cette information se faisant à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'évaluer en profondeur l'incidence éventuelle et, le cas échéant, de préparer des consultations avec l'organe compétent de la SE »*,
- la consultation : *« l'instauration d'un dialogue et l'échange de vues entre l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs et l'organe compétent de la SE, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs, sur la base des informations fournies, d'exprimer un avis sur les mesures envisagées par l'organe compétent, qui pourra être pris en considération dans le cadre du processus décisionnel au sein de la SE »*,
- la participation : *« l'influence qu'a l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs sur les affaires d'une société: en exerçant leur droit d'élire ou de désigner certains membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société; ou en exerçant leur droit de recommander la désignation d'une partie ou de l'ensemble des membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société et/ou de s'y opposer »*.

• **Groupe spécial de négociations (GSN) :**

Après l'annonce du projet de constitution de la société européenne, la direction informe dans les meilleurs délais les travailleurs de cette constitution et de l'établissement d'un groupe spécial de négociations, qui représente les travailleurs des sociétés participantes et des filiales ou établissements concernés. Le GSN est le seul organe habilité à négocier au nom des travailleurs de la future société européenne. En aucun cas un comité d'entreprise européen (CEE) existant ne pourrait jouer ce rôle. A titre d'information, si un CEE existait, il

disparaîtrait normalement avec la création du comité d'entreprise de la société européenne, sauf si l'accord en disposait autrement.

La ou les directions doivent porter à la connaissance des organisations syndicales de leurs filiales ou établissements qui disposent de représentants et d'élus diverses informations (article D 2352-1 et suivants du code du travail), dans le délai d'un mois qui suit l'annonce du projet : identité des sociétés, filiales et établissements, lieu de leur implantation, statut juridique, nature de leurs activités, nombre de salariés, formes de participation existant, nombre de sièges au groupe spécial de négociation revenant à chaque Etat membre. S'il n'existe aucun élu ou représentant des travailleurs, les informations seront transmises directement, par tout moyen, aux salariés des sociétés, filiales et établissements intéressés.

Les sièges au GSN sont répartis entre les Etats membres en fonction du nombre de salariés employés dans chacun de ces Etats par rapport aux effectifs des sociétés participantes et des filiales ou établissements concernés :

- jusqu'à 10 % de l'effectif total : 1 siège ;
- plus de 10 % à 20 % de l'effectif total : 2 sièges ;
- plus de 20 % à 30 % de l'effectif total : 3 sièges ;
- plus de 30 % à 40 % de l'effectif total : 4 sièges ;
- plus de 40 % à 50 % de l'effectif total : 5 sièges ;
- plus de 50 % à 60 % de l'effectif total : 6 sièges ;
- plus de 60 % à 70 % de l'effectif total : 7 sièges ;
- plus de 70 % à 80 % de l'effectif total : 8 sièges ;
- plus de 80 % à 90 % de l'effectif total : 9 sièges ;
- plus de 90 % de l'effectif total : 10 sièges.

Certains sièges supplémentaires peuvent être attribués quand la société européenne se constitue par voie de fusion et qu'une des sociétés perd son existence juridique afin de garantir que chaque société qui disparaîtra suite à la fusion est représentée par au moins un représentant. Cependant, le nombre de sièges supplémentaires ne peut excéder 20% du nombre total initial de membres : voir article L 2352-3, -4 et -5 du code du travail.

L'effectif à prendre en compte est celui des sociétés participant à la constitution de la société européenne, ainsi que celui des filiales ou établissements concernés. L'effectif est calculé conformément aux dispositions applicables en France.

Une fois le nombre de sièges déterminé, il faut répartir ces sièges entre les collègues en fonction de l'importance numérique de chacun. Les sièges sont ensuite répartis entre les différentes organisations syndicales, proportionnellement au nombre d'élus qu'elles ont obtenus, collègue par collègue, à la représentation proportionnelle au plus fort reste (article L 2352-5). Il appartient ensuite aux organisations syndicales de désigner les membres du GSN parmi leurs élus au comité d'entreprise ou d'établissement ou leurs représentants syndicaux, par lettre recommandée avec accusé de réception, au dirigeant de la société, filiale ou établissement. Les dirigeants feront connaître à leur tour aux dirigeants des sociétés participants ces noms, ainsi qu'à leurs salariés et à l'inspection du travail.

S'il n'existe aucune organisation syndicale dans la société européenne dont le siège social se situe en France, les membres du GSN seront directement élus par les salariés, sur le même modèle que les élections du comité d'entreprise. En revanche, si des syndicats sont présents dans certains établissements mais pas dans tous, on fera application des deux systèmes : désignation et élection.

- **Trois schémas possibles :**

Une fois les négociations engagées, trois issues sont possibles :

- 1^{er} schéma : Le GSN décide, à la majorité des deux tiers, de ne pas entamer de négociations ou de les clore. Mais il n'est pas possible de décider d'une telle chose sans avoir constitué le GSN. Dans un tel cas les travailleurs ne bénéficieront que des droits nationaux à l'information et à la consultation et bénéficieront des dispositions relatives au comité d'entreprise européen. Cette solution n'est cependant pas possible en cas de transformation en société européenne si des droits de participation existaient auparavant. Suite à l'immatriculation, des négociations doivent être réengagées à la demande écrite d'au moins 10% des salariés ou deux ans après l'échec des négociations. Cette majorité des deux tiers est aussi applicable quand le GSN décide de clore les négociations en cours et d'appliquer la réglementation relative à l'information et à la consultation dans les États membres où la société européenne emploie des salariés (ou en maintenant des droits de participation, selon le principe avant-après). Dans ces cas-là, les négociations doivent être rouvertes après l'immatriculation de la société européenne. Le dirigeant doit convoquer le GSN à la demande écrite d'au moins 10% des salariés de la société européenne ou de leurs représentants ou au plus tôt deux ans après la date de cette décision, à moins que les parties ne conviennent de rouvrir les négociations plus rapidement. Si aucun accord n'est conclu, la situation reste en l'état.

Petite précision : Quand la société européenne est constituée par transformation et qu'il existe des droits de participation dans la société qui doit être transformée : ce premier schéma ne peut s'appliquer.

- 2^{ème} schéma : La solution la plus fréquente et la plus conseillée est la conclusion d'un accord relatif aux modalités de l'implication des travailleurs dans la future société européenne.
- 3^{ème} schéma : La dernière solution consiste à appliquer les dispositions de référence, qui définissent les prescriptions subsidiaires sur les droits nationaux à appliquer. Cette solution s'applique dans deux cas : quand les parties en ont décidé ainsi et quand aucun accord n'a été conclu dans le délai fixé. Les dispositions subsidiaires en matière d'information et de consultation s'appliqueront à toutes les entreprises, alors que les dispositions en matière de participation des travailleurs s'appliquent si des droits de participation existaient préalablement dans l'une des sociétés participantes. Cela signifie aussi que si aucune des sociétés ne disposait d'un système de participation auparavant, il ne devra pas être mis en place. Attention, même en cas de négociation, ces dispositions de référence doivent être respectées.

Une dérive du système a tout de même été constatée : beaucoup de sociétés européennes sont immatriculées, alors qu'elles ne possèdent aucun salarié, c'est ce qu'on appelle des « coquilles vides ». Ces sociétés sont ensuite revendues prêtes à l'emploi à un nouvel acquéreur qui active cette société. Aucune négociation n'ayant été conduite, que doit-il se passer ? Aucune réponse n'est donnée par la directive sur ce sujet mais un tribunal allemand a statué sur la question : des négociations doivent tout de même être engagées.

- **Articulation avec les droits nationaux :**

L'instauration d'une société européenne ne modifie en aucun cas les droits nationaux de consultation et d'information des travailleurs. Autrement dit, en France, le comité d'entreprise, les délégués syndicaux... conservent leurs mandats. Au contraire, c'est un niveau supplémentaire de consultation qui est instauré, celui de la société européenne. Concernant les droits de participation la solution est différente mais tout dépend de la façon dont la société européenne est instaurée.

- **Le temps des négociations :**

Les modalités de la négociation

Durée des négociations : La durée des négociations est de six mois, à compter de la convocation des membres du GSN à la première réunion, durée prorogeable une fois de six mois par accord des parties. Mais elles ne peuvent durer plus d'un an. Pendant toute cette durée le GSN est informé du processus de création de la société européenne.

Information : Les membres du GSN doivent être informés spontanément par la direction : du mode de constitution de la société européenne et des effets sur les sociétés participantes ainsi que sur leurs filiales et établissements, de leurs effectifs respectifs et totaux, des modalités d'information, de consultation et de participation existant et futurs au sein de la société européenne, et des modalités de transfert des droits et obligations des sociétés participantes en matière de conditions d'emploi résultant de la législation et des relations collectives et individuelles de travail.

Experts : Le GSN peut décider de se faire assister par un ou des experts. C'est une option que les travailleurs doivent absolument privilégier, en raison des nombreuses spécificités afférentes à ce nouveau système de représentation, souvent peu et mal connu des travailleurs. Le choix de l'expert revient au GSN et l'employeur doit prendre à sa charge la rémunération d'un expert permanent au service du GSN. Il est plus pertinent de choisir un expert du pays qui accueille le siège de la société européenne puisque c'est la législation de ce pays qui s'appliquera. A la demande du GSN, le ou les experts peuvent assister aux réunions de négociations.

Obligation de confidentialité : Les membres du GSN sont soumis à une obligation de confidentialité vis-à-vis des tiers mais cette disposition ne s'applique qu'aux informations qui constituent un secret industriel ou commercial sur la base de critères objectifs et qui ont été identifiés comme confidentiels par la direction.

Temps passé aux réunions et frais engagés pour la tenue de la négociation : Le temps passé aux réunions est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. La direction doit aussi prendre en charge les frais engagés pour la tenue des négociations.

Le contenu de l'accord

L'accord doit contenir :

- le nom des sociétés participantes, les établissements et filiales concernés par l'accord ;
- la composition, le nombre de membres et la répartition des sièges de l'organe de représentation qui est l'interlocuteur de l'organe dirigeant de la société européenne pour l'information et la consultation des salariés de la société européenne et de ses filiales ou établissements ;
- les attributions et la procédure prévue pour l'information et la consultation de l'organe de représentation ;
- la fréquence des réunions de l'organe de représentation ;
- les ressources financières et matérielles à allouer à l'organe de représentation ;

- les modalités de mise en œuvre de procédures d'information et de consultation lorsque celles-ci ont été instituées, par accord entre les parties, en lieu et place d'un organe de représentation ;
- la date d'entrée en vigueur de l'accord et sa durée, les cas dans lesquels l'accord doit être renégocié et la procédure pour sa renégociation ;
- si, au cours des négociations, les parties décident de fixer des modalités de participation, la teneur de ces dispositions y compris, le cas échéant, le nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la société européenne que les salariés ont le droit d'élire, de désigner, de recommander ou à la désignation desquels ils peuvent s'opposer, les procédures à suivre pour que les salariés puissent élire, désigner ou recommander ces membres ou s'opposer à leur désignation, ainsi que leurs droits.

Si la société est issue d'une transformation, l'accord doit prévoir un niveau d'information, de consultation et de participation au moins équivalent à ce qui existe dans la société de base.

Bien sûr cet accord peut être compléter de tout ce qui semble utile : formation pour les membres du GSN, réunions préparatoires, etc

Comment l'accord est-il validé ? Les décisions du GSN sont prises à la majorité absolue de ses membres, qui doit elle-même représenter la majorité absolue des salariés des sociétés participantes, des filiales et établissements concernés. Cette règle de vote est la règle générale mais il existe des exceptions, notamment celle concernant la décision de ne pas entamer de négociations, qui doit être approuvée au deux tiers des membres du GSN d'au moins deux Etats membres. Chaque membre du GSN représente un nombre de salariés qui est égal au nombre total de salariés employés dans cet Etat membre (société, filiale et établissements), divisé par le nombre de sièges attribués à cet Etat membre, arrondi à l'entier inférieur.

Dernière précision : si de grands changements interviennent après l'immatriculation et seraient susceptibles d'affecter les modalités d'implication des travailleurs, il faudra réengager une nouvelle négociation.

- **Le comité de la société européenne :**

Avant toutes chose, une petite précision : l'article L 2351-2 du code du travail dispose : *« lorsqu'une société européenne mentionnée à l'article L. 2351-1 est une entreprise de dimension communautaire ou un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de l'article L. 2341-2, les dispositions du titre IV relatif au comité d'entreprise européen ou à la procédure d'information et de consultation dans les entreprises de dimension communautaire ne sont applicables ni à la société européenne ni à ses filiales. »*

Les dispositions ici expliquées correspondent aux dispositions de référence, ou dispositions subsidiaires, envisagées ci-dessus (quand aucun accord n'est trouvé). La négociation relative à l'instauration du comité de la société européenne est une phase très importante car, à défaut de constitution, l'immatriculation de cette dernière n'est pas possible.

Les dispositions de référence s'appliquent si les parties en conviennent ainsi ou si aucun accord n'a été conclu dans le délai fixé et si l'organe compétent des sociétés participantes décide d'accepter la mise en place des dispositions de référence et donc de procéder à l'immatriculation de la SE. En revanche elles ne s'appliquent pas quand le GSN décide de ne pas entamer les négociations ou de les clore : il faut donc faire attention à cela !

Composition

Côté employeur : La délégation patronale est composée du dirigeant de la société européenne, ou de son représentant. Ce dernier peut être assisté de deux collaborateurs de son choix, ainsi

que de représentants du personnel des sociétés participantes, filiales et établissements concernés (L 2353-7 du code du travail).

Côté salarié : Les sièges au sein du comité de la société européenne sont répartis entre les Etats membres de la même manière que pour le groupe spécial de négociation : en proportion du nombre de salariés employés dans chacun des Etats par rapport aux effectifs des sociétés participantes et des filiales ou établissements concernés (cf supra). De même, les membres sont désignés par les organisations syndicales parmi leurs élus au comité d'entreprise ou d'établissement ou leurs représentants syndicaux, sur la base des résultats des dernières élections professionnelles. Les organisations syndicales doivent notifier leurs désignations à l'employeur par LR+AR (pour les représentants français, à voir les législations nationales pour les autres représentants).

Leur mandat est de quatre ans. Il est logique de penser que la jurisprudence applicable au CEE en matière de modification postérieure du comité est aussi applicable au comité de la société européenne : elle nous dit que la composition du comité ne peut être modifiée en fonctions d'élections postérieures à la mise en place du comité (cass. soc., 21 janvier 2009, n°08-60.426). Les sièges sont répartis entre les collègues en fonction de leur importance numérique, à la représentation proportionnelle au plus fort reste.

Si aucun syndicat n'existe, il faut se baser sur les règles de l'élection du comité d'entreprise.

Formation

Les membres du comité de la société européenne peuvent bénéficier d'un congé de formation économique dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise, mais aussi de cours de langue.

Attributions

Selon l'article L 2353-3 du code du travail, « *la compétence du comité de la société européenne est limitée aux questions concernant la société européenne elle-même ou toute filiale ou tout établissement situé dans un autre Etat membre, ou excédant les pouvoirs des instances de décision dans un seul Etat membre* ». Le comité doit tenir au moins une réunion annuelle, qui portera sur la situation économique et financière de la société européenne, de ses filiales et établissements ; l'évolution probable des activités ; la production et les ventes ; la situation et l'évolution probable de l'emploi ; les investissements ; les changements substantiels intervenus concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production ; les transferts de production ; les fusions ; la réduction de taille ou la fermeture d'entreprises ou de parties de celles-ci et les licenciements collectifs.

Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à la demande du bureau ou du comité, en cas de circonstances exceptionnelles affectant considérablement les intérêts des salariés. Le code du travail précise, « *notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprise ou d'établissement ou de licenciement collectif* », ainsi qu'en cas de publication d'une offre publique d'acquisition sur une entreprise (dans ce cas-là, la réunion doit se tenir dans les huit jours, article L 2353-6 du code du travail). De plus, lorsque la direction décide de ne pas suivre l'avis exprimé par le comité de la société européenne : il sera réuni de plein droit s'il en fait la demande, afin de tenter de parvenir à un accord (L 2353-19).

Fonctionnement

Lors de la première réunion, un secrétaire est désigné et un bureau composé de trois membres est élu, si le comité comprend au moins dix représentants du personnel (article L 2353-13 du code du travail). Le bureau sera chargé de la gestion courante entre les réunions plénières. Le président du comité de la société européenne a la charge de convoquer le comité, au moins

une fois par an. L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et son secrétaire et doit être communiqué aux autres membres du comité au moins quinze jours avant la date de la réunion. A défaut d'accord, la rédaction de l'ordre du jour revient au président ou au secrétaire, et doit alors être transmis au moins dix jours avant la date de la réunion aux autres membres (L 2353-17). Le comité doit adopter un règlement intérieur pour fixer ses modalités de fonctionnement interne (L 2353-15). En outre, l'article L 2353-17 ajoute « *le dirigeant de la société européenne fournit au comité l'ordre du jour des réunions de l'organe d'administration ou de surveillance ainsi que des copies de tous les documents soumis à l'assemblée générale des actionnaires* ». Les documents communiqués aux représentants des salariés comportent au moins une version en français (L 2353-21).

Le comité, ou son bureau, peut tenir une réunion préparatoire, en l'absence du président. Ils peuvent aussi demander l'assistance d'experts de leur choix, à tout niveau qu'ils estiment approprié, pour autant que ce soit nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches. En revanche, les frais d'experts ne sont pris en charge par la société européenne que pour un seul expert, dans le cadre de la réunion annuelle.

De manière générale, la société générale doit prendre en charge les dépenses afférentes au fonctionnement du comité (L 2353-24). Pour cela elle doit doter les représentants du personnel des ressources financières et matérielles nécessaires pour leur permettre de s'acquitter de leur mission d'une manière appropriée. Ajouter à cela, la société européenne doit aussi prendre en charge les frais d'organisation des réunions et d'interprétariat, de séjours et de déplacements des membres du comité et de leur bureau (L 2353-24).

Les membres du comité et son bureau ainsi que le secrétaire doivent disposer du temps nécessaire à l'exercice de leur fonction dans la limite de 120 heures par an pour chacun (sauf circonstances exceptionnelles). Ce temps est bien entendu considéré comme du temps de travail et payé comme tel. Le temps passé aux réunions du bureau et aux séances du comité n'est pas déduit du crédit d'heures.

Les membres du comité sont soumis, comme les membres du GSN, ainsi que les experts qui les assistent, au secret professionnel et à l'obligation de discrétion prévue pour les membres du comité d'entreprise.

Remarque :

- Les contestations relatives à la désignation des membres du comité mais aussi du GSN sont portées devant le tribunal d'instance du siège social de la société européenne, de la société participante ou de la filiale ou de l'établissement concerné. Comme d'habitude, le recours doit être formé dans les 15 jours à compter de la notification de la désignation à l'employeur et pour les salariés : 15 jours à compter du jour où ils en prennent connaissance. Tous les autres litiges relatifs au GSN se régleront devant le tribunal de grande instance du domicile du défendeur, qui statuera sous la forme des référés.

- Les membres du GSN et du comité bénéficient de la qualité de salarié protégé.

- Quatre ans après l'institution du comité de la société européenne ce dernier doit se réunir afin d'examiner s'il convient ou non d'engager des négociations en vue de conclure un accord mettant en place une procédure d'implication des salariés dans la société européenne (article L 2354-2 du code du travail). A titre d'information, cette même négociation doit aussi être engagée quand des changements susceptibles d'affecter substantiellement le comité interviennent dans la structure de la société après son immatriculation.

- Le comité doit être convoqué dans un délai de six mois à compter du terme de quatre ans. Le comité fait alors office de GSN pour la négociation, dans le respect des mêmes règles.

La participation des travailleurs :

L'accord doit prévoir les modalités de participation des salariés dans la société européenne. Il faut essayer, dans la mesure du possible, que les droits négociés au niveau de la société européenne n'affaiblissent pas les droits de participation que les salariés avaient dans leur Etat.

Les modalités de participation diffèrent selon le type de participation applicable dans la société européenne :

- si la forme de participation choisie consiste en la recommandation ou l'opposition à la désignation de membres du conseil d'administration ou de surveillance, le comité de la société européenne doit déterminer les conditions dans lesquelles s'exerce cette forme de participation,
- si la forme de participation choisie consiste en une élection, la procédure se déroule conformément à celle prévue pour l'élection des administrateurs salariés. Le comité devra alors veiller à la répartition des sièges au sein de l'organe de direction, proportionnellement au nombre de salariés de la société européenne employée au sein de chaque état membre. Il faut assurer, dans la mesure du possible, à chaque Etat membre disposant d'un système de participation avant l'immatriculation de la société européenne, l'attribution d'au moins un siège.

Si aucun accord n'a été conclu par le GSN, mais que le GSN n'a pas décidé de ne pas entamer ou de clore les négociations (article L 23523-28 du code du travail) :

- si la société européenne avait été créée par transformation et s'il existait un système de participation des salariés dans l'organe d'administration ou de surveillance avant l'immatriculation, tous les éléments de la participation des salariés continuent à s'appliquer aux salariés (système « avant-après »),
- dans tous les autres cas de constitution de société européenne, et lorsque la participation au sein des sociétés participant à la constitution de la société européenne concerne une proportion du nombre total des salariés des sociétés employés dans les sociétés participantes d'au moins 25% en cas de constitution d'une société européenne par fusion et d'au moins 50% en cas de constitution par holding ou filiale commune, la forme applicable de participation des salariés au conseil d'administration ou au conseil de surveillance, selon le cas, est déterminé après examen des différents systèmes nationaux existants au sein de chacune des sociétés participantes concernées avant l'immatriculation de la société européenne.

A défaut d'accord du groupe spécial de négociation sur le choix de la forme de participation, les dirigeants déterminent la forme de participation applicable. Pour cela, il est toujours retenu, pour la mise en place du système applicable, la proportion ou le nombre le plus élevé de membres de l'organe d'administration ou de surveillance concernés par les droits à participation.

Cependant, cette dernière solution ne s'applique pas si le GSN a déjà pris la décision de ne pas entamer ou de clore les négociations en cours et de se fonder sur la réglementation relative à l'information et à la consultation dans les Etats membres où la société européenne emploie des salariés (cf supra).

Sinon, l'article L 2353-29 du code du travail dispose :

« Si une seule forme de participation existe au sein des sociétés participantes, ce système est appliqué à la société européenne en retenant pour sa mise en place la proportion ou, selon le cas, le nombre le plus élevé de membres concernés par les droits à participation au sein de l'organe d'administration ou de surveillance.

Si plusieurs formes de participation existent au sein des sociétés participantes, le groupe spécial de négociation détermine laquelle de ces formes est instaurée dans la société européenne. ».

En pratique, les représentants des travailleurs au conseil d'administration ou de surveillance doivent avoir les mêmes droits et obligations que les représentants des actionnaires. Ils doivent percevoir la même rémunération que les autres membres du conseil. Ils doivent avoir la possibilité d'organiser des réunions avec interprètes avant et après les réunions du conseil d'administration ou de surveillance. Il doit instaurer des relations étroites avec le comité de la société européenne.

Pour plus d'informations sur ce sujet, vous pouvez consulter le guide établi par ETUI (European Trade Union Institute), à l'adresse suivante : <http://www.etui.org/fr/Publications2/Livres/Implication-des-travailleurs-dans-la-Societe-europeenne-SE>. ■

PANORAMA de JURISPRUDENCE

I. Relations collectives de travail

➤ *Syndicats*

- **Pour déterminer si un syndicat est catégoriel et, par conséquent, peut bénéficier du calcul d'audience plus avantageux, il faut que ses statuts ne visent que les cadres – Cass. Soc. 8 octobre 2014, n°14-11.317.**

Un syndicat ne peut revendiquer son affiliation à un syndicat interprofessionnel catégoriel pour calculer sa représentativité si ses statuts lui permettent de représenter des salariés n'entrant pas dans le champ du syndicat catégoriel. Typiquement, si les statuts visent d'autres salariés que les seuls cadres, son audience doit être appréciée sur l'ensemble des collègues. Et ce, peu important que ce syndicat ne présente des listes que dans un seul collège !

De plus, si les statuts ne visent que les cadres, peu importe que ce syndicat vise les autres salariés dans ses tracts : il reste catégoriel.

Extrait de l'arrêt : « Attendu, selon le jugement attaqué (tribunal d'instance de Bobigny, 17 janvier 2014), rendu sur renvoi après cassation (Soc. 12 avril 2012, n° 11-22290 et Soc. 29 mai 2013, n° 12-27605), que le premier tour des élections des membres des comités d'établissement et des délégués du personnel de la société Air France a eu lieu le 3 mars 2011; que, le 16 mars 2011, le syndicat CFDT groupe Air France SPASAF a saisi le tribunal aux fins de dire que l'Union des navigants de l'aviation civile (UNAC) et le syndicat indépendant des cadres, agents de maîtrise et techniciens du groupe Air France (SICAMT-GAF), affiliés à la CFE-CGC, constituent deux syndicats distincts dont les voix ne sauraient s'additionner pour apprécier la représentativité au sein de l'entreprise ; que, sur renvoi de cassation, les syndicats CGT Air France et Sud aérien faisaient valoir que les syndicats UNAC et SICAMT GAF n'étaient pas des syndicats catégoriels et que leur représentativité devait s'apprécier tous collègues confondus

Sur le moyen unique du pourvoi de l'UNAC : Attendu que l'UNAC fait grief au jugement de dire qu'il n'est pas représentatif au sein de la société Air France, alors, selon le moyen, que dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats les organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise dans ces collèges, quel que soit le nombre de votants ; qu'en l'espèce, le tribunal d'instance a relevé que le champ statutaire de l'UNAC concernait le personnel navigant technique, cadre, et commercial, incluant la totalité du personnel et en a déduit qu'elle avait vocation à présenter des candidats dans l'ensemble des collèges et que son audience devait donc être calculée sur l'ensemble des collègues ; qu'en statuant ainsi sans vérifier si, ainsi que le faisait valoir l'UNAC, au sein de la société Air France, les personnels navigants techniques d'une part et commerciaux d'autre part,

n'avaient pas été regroupés au sein de deux collèges propres si bien que l'UNAC n'avait en réalité, compte tenu de ses statuts, vocation à présenter des candidats qu'au sein de ces deux collèges, ce qu'elle avait fait, et que sa représentativité n'avait donc à être appréciée qu'au regard des résultats obtenus dans le cadre de ces collèges, le tribunal d'instance a privé sa décision de base légale au regard des dispositions de l'article L. 2122-2 du code du travail ; Mais attendu que le tribunal ayant constaté que les statuts de l'UNAC lui donnaient vocation à représenter, outre le personnel navigant technique, le personnel navigant commercial, lequel comporte des salariés ne relevant pas de la catégorie professionnelle représentée par la confédération nationale interprofessionnelle catégorielle à laquelle ce syndicat est affilié, a, peu important que ce syndicat n'ait présenté de candidats que dans certains collèges, légalement justifié sa décision ;

Sur le moyen unique du pourvoi des syndicats CGT Air France et Sud aérien : [...] Mais attendu, d'une part, que le tribunal a constaté que les statuts du syndicat SICAMT GAF ne lui donnaient vocation qu'à représenter les cadres, agents de maîtrise et techniciens au sol relevant des deuxième et troisième collèges et qu'il n'était pas établi que ce syndicat avait présenté des candidats dans le premier collège ; qu'il en a déduit à bon droit que le champ statutaire du syndicat était catégoriel, peu important le contenu des tracts diffusés pendant la campagne électorale par le syndicat »

- **Liste commune aux élections**

La Cour de cassation a considéré que « la liste commune, formée entre un syndicat catégoriel et un syndicat intercatégoriel est valable dès lors que cette liste ne comprend de candidats que dans les collèges dans lesquels les statuts des deux organisations syndicales leur donnent vocation à en présenter ». De plus, **les syndicats peuvent décider de faire bénéficier l'une des organisations syndicales de l'intégralité des suffrages exprimés** (Cass. soc., 5-11-14, n°14-11634).

Extrait de l'arrêt : « Mais attendu d'abord, que la liste commune, formée entre un syndicat catégoriel et un syndicat intercatégoriel est valable dès lors que cette liste ne comprend de candidats que dans les collèges dans lesquels les statuts des deux organisations syndicales leur donnent vocation à en présenter ;

Et attendu ensuite, que lorsqu'une liste commune est établie, la répartition des suffrages exprimés est librement déterminée par les organisations syndicales pourvu qu'elle soit portée à la connaissance de l'employeur et des électeurs de l'entreprise ou de l'établissement concerné avant le déroulement des élections, peu important que cette répartition aboutisse à faire bénéficier l'une des organisations syndicales de l'intégralité des suffrages exprimés ».

- **Comité d'entreprise**

- **Il n'est pas possible pour un employeur de considérer que l'ensemble des documents transmis au CE sont confidentiels – Cass. Soc. 5 novembre 2014, n°13-17270).**

La direction doit justifier d'intérêts légitimes de l'entreprise pour conférer le caractère confidentiel au document. La Cour de cassation a estimé que, lorsque l'intégralité des documents est classée confidentielle, la procédure d'information-consultation devait reprendre dans sa totalité.

Extrait de l'arrêt : « Mais attendu que pour satisfaire aux conditions de l'article L. 2325-5 du code du travail, l'information donnée aux membres du comité d'entreprise, doit non seulement être déclarée confidentielle par l'employeur, mais encore être de nature confidentielle, au regard des intérêts légitimes de l'entreprise, ce qu'il appartient à l'employeur d'établir ;

Et attendu que la cour d'appel qui a retenu que la société avait placé non pas, comme elle le prétendait, « la majeure partie », mais l'intégralité des documents adressés au CCE sous le sceau de la confidentialité sans justifier de la nécessité d'assurer la protection de l'ensemble des données contenues dans ces documents, ce dont il résultait que l'employeur avait porté une atteinte illicite aux prérogatives des membres du comité d'entreprise dans la préparation des réunions, qui ne pouvait être réparée que par la reprise de la procédure d'information et consultation à son début, a légalement justifié sa décision ».

- **Le CE ne peut refuser de déménager dans un nouveau local aménagé mis à sa disposition par l'employeur dès lors que ce local lui permet d'exercer normalement ses fonctions – Cass. Soc. 22 octobre 2014, n°13-16.614**

Peu importe que le local soit plus petit que le précédent, dès lors qu'il est aménagé et pourvu du matériel nécessaire à l'exercice normal de ses fonctions, le transfert du local du CE ne peut être refusé.

Extrait de l'arrêt : « Attendu que pour dire n'y avoir lieu à référé, l'arrêt retient qu'il n'est pas contesté que le nouveau local mis à la disposition du comité d'entreprise est beaucoup plus petit que celui dont il a actuellement l'usage, ce qui justifie parfaitement son refus de déménager et que si la société allègue de l'intérêt pour elle de récupérer ce local, elle ne donne aucun élément pour justifier de ce que le maintien du comité d'entreprise dans ces lieux lui cause un préjudice particulier, constitutif d'un trouble manifestement illicite ;

Qu'en statuant ainsi sans constater que le nouveau local mis à la disposition du comité d'entreprise en remplacement de celui qu'il occupait précédemment ne lui permettait pas d'exercer normalement ses fonctions, la cour d'appel a violé les textes susvisés »

- **Le règlement intérieur du CE ne peut pas imposer de nouvelles obligations à l'employeur – Cass. Soc. 8 octobre 2014, n°13-17133.**

Le règlement intérieur du CE est aujourd'hui obligatoire (art. L. 2325-2 CT), d'autant plus avec les nouvelles obligations comptables applicables au CE à compter du 1^{er} janvier 2015. Le contenu du règlement est en principe librement déterminé par le CE, qui l'adopte à la majorité de ses membres en plénière. Il traite de l'organisation du CE et de la répartition des tâches au quotidien. Mais il n'est pas possible, par ce biais, d'imposer à l'employeur des contraintes ou dépenses supplémentaires.

L'arrêt du 8 octobre nous donne des exemples de clauses qui sont considérées comme illicites par la Cour de cassation :

- Clause imposant que les points non traités du précédent ordre du jour soient obligatoirement traités en début de séance. Cette disposition est contraire à l'article L. 2325-15 qui impose une élaboration conjointe de l'ordre du jour.
- Clause imposant la remise de l'ordre du jour aux membres 8 jours avant la réunion, alors que le Code du travail prévoit 3 jours avant la séance.

- En revanche, la clause prévoyant une réunion de la commission économique avant chaque séance plénière sans prévoir de crédit d'heures supplémentaire ou sans prévoir que ce temps est du temps de travail effectif n'impose pas de nouvelle contrainte à l'employeur et est par conséquent licite.

II. Relations individuelles de travail

- **La rémunération du temps de pause est un avantage individuel acquis – Cass. Soc. 5 novembre 2014, n°13-14.077.**

Lorsqu'un accord collectif a été dénoncé sans avoir été remplacé par un accord de substitution, la rémunération du temps de pause constitue un avantage individuel acquis qui ne peut être remis en cause.

Extrait de l'arrêt : « Attendu qu'est un avantage individuel acquis au sens du second de ces textes, un avantage qui, au jour de la dénonciation de la convention ou de l'accord collectif procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel ;

Attendu que pour débouter les salariés de leurs demandes en paiement des temps de pause, l'arrêt retient que le maintien de la rémunération de ces temps au profit des seuls salariés qui faisaient partie des effectifs au jour de la dénonciation de l'accord du 23 décembre 1999, serait incompatible avec la nouvelle organisation du temps de travail dans les deux entreprises concernées, puisqu'il impliquerait que ces salariés, pour conserver dans leur globalité leurs avantages antérieurs à la dénonciation, comme l'exigerait le caractère indivisible de l'accord dénoncé, travaillent trente minutes de moins par jour que le temps de travail fixé par les employeurs ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le maintien de la rémunération du temps de pause constituait pour chacun des salariés faisant partie des effectifs au jour de la dénonciation de l'accord du 23 décembre 1999, non suivie d'un accord de substitution, un avantage individuel acquis, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

- **Le port d'une tenue de travail pendant une pause déjeuner n'en fait pas nécessairement du temps de travail effectif – Cass. Soc. 15 octobre 2014, n°13-16.645**

La Cour d'appel avait pourtant considéré que les salariés de l'atelier prenaient leur pause repas en fonction des exigences du travail et restaient en tenue de travail, ce qui signifiait qu'ils restaient dans le créneau horaire de 12 à 13h30 prévu par le contrat de travail à la disposition de l'employeur. Telle n'est pas l'analyse de la Cour de cassation qui rappelle que « le temps consacré aux pauses est considéré comme du temps de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

Ainsi, « la seule circonstance que le salarié soit astreint au port d'une tenue de travail durant la pause ne permet pas de considérer que ce temps constitue un temps de travail effectif ».

- **Coïncidence de deux jours fériés : pas de droit automatique aux deux jours – Cass. Soc. 22 octobre 2014, n°12-19.587.**

Lorsque deux jours fériés chômés coïncident, le salarié ne peut prétendre à l'attribution de ces deux jours ou au paiement d'une indemnité qu'à la condition qu'une convention collective garantisse un nombre déterminé de jours chômés correspondant aux jours de fêtes légales ou qu'elle prévoie le paiement d'un nombre déterminé de jours fériés dans l'année.

Extrait de l'arrêt : « Mais attendu que lorsque deux jours fériés chômés coïncident, le salarié ne peut prétendre à l'attribution de ces deux jours ou au paiement d'une indemnité qu'à la condition qu'une convention collective garantisse un nombre déterminé de jours chômés correspondant aux jours de fêtes légales ou qu'elle prévoie le paiement d'un nombre déterminé de jours fériés dans l'année ;

Et attendu qu'après avoir exactement rappelé que l'article 5.1.1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, applicable à l'espèce, énonce que les jours fériés désignés à l'article L. 222-1 du code du travail sont payés dans les conditions prévues par la loi pour le 1er mai, le conseil de prud'hommes en a justement déduit qu'il ne garantissait pas un nombre déterminé de jours fériés »

III. Plan de sauvegarde de l'emploi

- **En cas de PSE négocié, il faut faire attention à la validité du mandat des délégués syndicaux signataires – CAA Versailles, 30 septembre 2014, n°14VE02163**

Suite aux élections professionnelles, il faut procéder à de nouvelles désignations syndicales (DS, RS, RSS), même si les mandats reviennent aux mêmes personnes. C'est notamment le cas du délégué syndical. Si un plan social est négocié avec des délégués syndicaux qui n'ont pas été redésignés suite aux dernières élections professionnelles, il ne sera pas considéré comme valablement signé et ne devrait pas être validé par le Direccte.

- **Un accord collectif est nécessaire si l'on veut fixer un périmètre dérogatoire concernant l'ordre des licenciements – CAA Versailles, 22 octobre 2014**

Si l'on veut appliquer les critères d'ordre des licenciements à un niveau inférieur à celui de l'entreprise, cela ne peut se faire que dans le cadre d'un accord collectif (article L 1233-5 du Code du travail). Il est impossible de passer par un document unilatéral. Un tel document ne devrait pas être validé par le Direccte.

- **Le juge administratif est compétent concernant les questions de risques psychosociaux induits par un PSE – TGI Nanterre, 10 septembre 2014, ord. Référé n°14/02021**

On sait que le juge judiciaire a le pouvoir de suspendre une réorganisation qui irait à l'encontre de l'objectif de protection de la santé et de la sécurité des salariés. Cette solution s'applique notamment dans un cadre de plan social, en raison des risques psychosociaux qu'il est susceptible d'engendrer. Dans le cas d'un PSE, le juge judiciaire est-il compétent pour juger d'un tel problème ? Non, nous dit le TGI de Nanterre, le juge judiciaire est incompétent pour statuer sur la question du respect par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat, impliquant une obligation de prévention des risques dans le cadre d'un projet de

restructuration comprenant un plan de sauvegarde de l'emploi, qui ne peut être apprécié que par le juge administratif.

- **Il n'est pas obligatoire de faire référence aux injonctions administratives délivrées à l'employeur dans la décision d'homologation – CAA Versailles, 16 septembre 2014, n°14VE01826**

Dans sa décision portant homologation ou non d'un document unilatéral, la Direccte n'a pas à faire mention dans la motivation de sa décision d'une injonction faite à l'employeur pendant la procédure d'information – consultation du comité central d'entreprise préalable à sa saisine. Le Direccte avait estimé que les éléments de réponse fournis par l'employeur étaient satisfaisants. La décision ne peut être annulée sur ce motif.

- **En cas d'entreprises à établissements multiples, quel est le tribunal administratif compétent ? – CE, 24 janvier 2014, n°374163**

En cas de recours contre une décision validant ou homologuant le contenu du PSE, celui doit se faire devant le tribunal administratif. Selon la DGEFP et la DGT, le tribunal administratif compétent est celui « *dans le ressort duquel se situe le Direccte compétent* ». Mais en cas d'entreprise à établissements multiples, comment faire ? Selon le code de justice administrative, lorsque l'accord collectif ou le document de l'employeur relatif au projet de licenciement collectif en cause identifie le ou les établissements auxquels sont rattachés les emplois dont la suppression est envisagée et que ces établissements sont situés dans le ressort d'un même tribunal administratif, ce tribunal sera compétent. Dans les autres cas, le tribunal compétent est celui dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise.

- **L'urgence doit être démontrée pour obtenir un référé suspension à l'encontre de la décision du Direccte – CE, 21 février 2014, n°374409**

Dans le cadre d'un recours en annulation contre la décision d'homologation ou de validation du Direccte, il peut être utile de déposer également une requête en référé visant à obtenir la suspension provisoire de l'exécution de la décision du Direccte, de façon à éviter la notification des licenciements dans l'intervalle. Dans un tel cas, l'urgence ne se présume pas et doit être appréciée objectivement et compte tenu de l'ensemble des circonstances de l'espèce. L'urgence pourra être écartée en cas de risque de liquidation judiciaire.

- **Le document unilatéral n'a pas à être transmis au CE avant son envoi au Direccte, ni à être annexé à la décision de ce dernier – TA Paris, 3^{ème} section, 2^{ème} chambre, 23 mai 2014, n°1402928/3-2**

Selon l'article L 1233-24-4 du Code du travail, l'employeur ne doit pas consulter le comité d'entreprise sur le document unilatéral qu'il soumet à l'autorité administrative pour homologation et selon l'article L 1233-57-4, l'autorité administrative ne doit pas communiquer au comité d'entreprise non plus le document unilatéral qui lui est soumis par l'employeur. En revanche, le CE doit tout de même être consulté sur les mesures sociales d'accompagnement prévues par le PSE (L 1233-30). Ainsi, la procédure de consultation sera entachée d'irrégularité si le plan de sauvegarde de l'emploi inclus dans le document unilatéral comporte des mesures sociales d'accompagnement substantiellement différentes de celles soumises à la consultation du CE.

- **L'employeur n'a pas l'obligation de communiquer aux membres du CE et aux syndicats les observations adressées au Direccte en réponse à une injonction, mais il doit leur transmettre les réponses faites aux observations de la Direccte – CAA Marseille, 15 avril 2014, n°14MA00387**

La procédure d'injonction permet au comité d'entreprise ou aux organisations syndicales représentatives de soumettre au Direccte une demande visant à enjoindre à l'employeur soit de fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours, soit de se conformer à une règle de procédure prévue par les textes législatifs, les conventions collectives ou un accord collectif. Par la suite, l'employeur a le devoir d'informer le Direccte des suites données à l'injonction, mais pas aux membres du CE et aux syndicats.

En revanche, les réponses de l'employeur aux simples observations du Direccte doivent être transmises aux représentants du personnel (article L 1233-57-6, al.2). En résumé deux régimes s'opposent : celui des observations faites par l'employeur dans le cadre d'une injonction et qui n'ont pas à être transmises et celui des réponses de l'employeur fournies à des observations du Direccte dont les représentants du personnel doivent avoir communication.

- **Le comité central d'entreprise peut agir en annulation de la décision du Direccte – CAA Versailles, 16 septembre 2014, n°14VE01826**

La contestation devant le tribunal administratif des décisions prises par l'administration de validation d'un accord collectif ou d'homologation d'un document unilatéral n'appartient pas seulement aux organisations syndicales et aux salariés. Le comité central d'entreprise, au regard de sa mission de représentation des salariés, a aussi qualité pour agir.

- **Sans pour autant se prononcer sur le bien-fondé du motif économique, l'administration doit tout de même vérifier si le comité a été suffisamment informé sur le motif économique – CAA Versailles, 16 septembre 2014, n°14VE01826**

En effet, l'administration doit s'assurer que la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise a été régulière et que le comité a notamment pu se prononcer, en toute connaissance de cause, sur le motif économique invoqué par l'employeur.

- **Il est possible de faire annuler une homologation pour défaut de contrôle de la proportionnalité du PSE par rapport au moyens du groupe – TA Strasbourg, 8 juillet 2014, n°1401942**

On sait que la pertinence d'un PSE doit être appréciée non en fonction des seuls moyens dont dispose l'entreprise mais en fonction des moyens dont dispose le groupe auquel l'entreprise appartient. En pratique, si la décision d'homologation ne fait pas référence aux capacités du groupe, la juridiction administrative pourra l'annuler.

- **Lorsque l'employeur refuse de prendre en charge le coût de l'expertise comptable, il est possible de demander l'annulation de la décision d'homologation – TA Montreuil, 5 ème chambre, 20 décembre 2013, n°1309825-1310102-1311272**

Pour qu'une irrégularité commise lors de la procédure d'information-consultation entraîne l'annulation de la décision d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi, il faut que celle-ci ait empêché leurs membres de délibérer et de rendre un avis en toute connaissance de cause. Ainsi, le défaut d'assistance d'un expert-comptable et de remise d'un rapport à la délégation unique du personnel a comme effet d'empêcher la délégation d'émettre un avis éclairé sur le plan de sauvegarde de l'emploi soumis à sa consultation. Au regard de cette irrégularité, le Direccte ne doit pas homologuer ou valider le PSE.■