

La plume de l'alouette



NOVEMBRE 2022



LES MASQUES TOMBENT!

Dans le cadre des débats relatifs à la loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, un amendement était déposé en catimini le 22 septembre afin de modifier le Code du travail dans sa partie consacrée aux élections professionnelles.

Cet amendement, présenté par les députés d'extrême droite siégeant à l'Assemblée nationale, proposait la rédaction suivante « Sont électeurs l'ensemble des salariés âgés de seize ans révolus **« maîtrisant couramment la langue française »** au prétexte que « seules les personnes qui sont en mesure de s'exprimer en langue Française peuvent siéger dans les instances de représentation, qui jouent un véritable rôle sur leur organisation interne et leur capacité d'influence externe. »

Nous aurions pu penser que cette volonté d'être en capacité de pouvoir s'exprimer couramment en langue française pouvait aussi viser celles et ceux qui imposent fréquemment l'anglais lors de ces réunions.

Il n'en est rien car ce qui se cache derrière cet amendement ne constitue ni plus ni moins que la volonté de stigmatiser une fois de plus les travailleurs étrangers, et de manière plus générale les étrangers.

Il est vrai qu'en d'autres circonstances on ne fit que peu de cas de ces choses-là. Un détail sans doute... comme le reste.

S'est-on ému du fait que lors de la reprise héroïque en 1916 du fort de Douaumont les hommes composant notamment le régiment d'infanterie coloniale du Maroc, ceux du 43^e bataillon de tirailleurs sénégalais et du 4^e régiment d'infanterie coloniale du Maroc ne maîtrisant pas couramment la langue française ?

Fallait-il faire passer un test de langue aux hommes de la 2^e DB du Général Leclerc constituée en partie de déracinés et notamment de nombreux républicains espagnols ayant fui le franquisme ?

Que dire alors de l'incurie du patronat lorsqu'il fut question de recruter massivement des forces vives dans les mines, le BTP ou encore l'industrie automobile ?

Alors, ne vous laissez pas duper par ces imposteurs qui quoiqu'ils en disent n'ont pas changé de logiciel ou d'ADN.

Au bureau, dans l'atelier, à la cantine ou la cafétéria, parlez-en et ne lâchez rien à ces gens-là ! Honte à eux !

Fort heureusement, cet amendement n'a pas été adopté.

Olivier CADIC
Directeur juridique

P.2/3 DOSSIER
SPÉCIAL ÉLECTIONS

P.4 VRAI/FAUX

P.5 DANS L'ACTU
LOI POUVOIR D'ACHAT

P.6 ANALYSE
ATLANTES



www.atlantes.fr

ASSISTANCE / CONSEIL / NÉGOCIATION / CONTENTIEUX / FORMATION

RETROUVEZ-NOUS sur Twitter et LinkedIn



DOSSIER SPÉCIAL

CALCUL DES RÉSULTATS DES ÉLECTIONS CSE : L'ÉTAPE FINALE À NE PAS PRENDRE À LA LÉGÈRE

Le calcul des résultats constitue l'étape finale du processus électoral. Les votes valablement exprimés vont permettre d'attribuer les sièges, de désigner les candidats élus mais également de calculer la représentativité des organisations syndicales. Différentes étapes doivent être réalisées :

- CALCUL DU QUORUM
- ATTRIBUTIONS DES SIÈGES en fonction des listes

- DÉSIGNATION DES ÉLUS
- COMMUNICATION DES RÉSULTATS

À QUOI SERT LE QUORUM ?

A défaut de quorum, il n'y a pas d'attribution des sièges au premier tour et un second tour devra être organisé¹ **dans un délai de 15 jours**. Le quorum est atteint si **le nombre des votants est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits**.

Selon la Cour de Cassation², il faut prendre en compte **tous les votes à l'exception des blancs et nuls**.

EXEMPLE : Soit 100 électeurs. Le quorum est de $100/2 = 50$. Il faut donc 50 votants, hors votes blancs et nuls.

COMMENT LES SIÈGES SONT-ILS ATTRIBUÉS ?

2 règles doivent être appliquées successivement :

- Attribution des sièges en fonction du nombre de voix recueillies par chaque liste³.
- Si aucun siège n'a été attribué ou s'il reste des sièges à pourvoir, les places restantes sont attribuées sur la base de la plus forte moyenne⁴.

Les règles sont identiques pour les deux tours et s'appliquent pour tous les collèges, listes titulaires et suppléants.

>> **Étape 1 : Attribution des sièges en fonction du nombre de voix recueillies par chaque liste**

L'attribution des sièges se fait par le calcul suivant : **nombre de voix de la liste/quotient électoral**.

En cas de résultat décimal, **il est arrondi à l'entier inférieur**⁵.

1. Calcul du nombre de voix de la liste

Si les listes sont complètes et qu'aucun candidat **n'a été raturé**, il s'agit d'un **simple décompte des bulletins valables établis au nom de chaque liste**.

En cas de rature, le nombre de voix de la liste est calculé selon le nombre moyen de voix obtenu : somme des voix obtenues par chaque candidat/nombre de candidats.

EXEMPLES :

Liste 1 complète sans rature : 30 bulletins pour la liste.
Nombre de voix de la liste = nombre de bulletins valables = 30

Liste 2 complète avec rature : 60 bulletins pour la liste.
Candidat A : 54 voix (6 ratures), candidat B : 56 voix (4 ratures), candidat C : 55 voix (5 ratures), candidat D : 56 voix (4 ratures).

Nombre de voix de la liste = somme des voix obtenues par chaque candidat/nombre de candidats = $(54 + 56 + 55 + 56)/4 = 55.25$.

2. Calcul du quotient électoral

Il convient de diviser **le nombre de suffrages valablement exprimés** (il faut exclure les votes blancs et nuls) **par le nombre de sièges à pourvoir**.

EXEMPLES :

• 100 électeurs • 4 sièges à pourvoir • 10 votes blancs ou nuls

Suffrages valablement exprimés : $100 - 10 = 90$

Quotient électoral : $90/4 = 22.5$

Liste 1 : 30 voix. $30/22.5 = 1.33$ arrondi à 1 siège obtenu

Liste 2 : 55.25 voix. $55.25/22.5 = 2.45$ arrondi à 2 sièges obtenus

Il reste 1 siège à pourvoir. Il faut l'attribuer par la méthode de la plus forte moyenne.

>> **Étape 2 : Attribution des sièges restants à la plus forte moyenne**

Le calcul est le suivant : **nombre de voix obtenues par la liste / nombre de sièges obtenus + 1**.

Le premier siège est attribué à la liste ayant **la plus forte moyenne**. Puis, on répète la même formule pour tous les sièges restants. Il y a donc une modification du calcul (du nombre de siège obtenu) à chaque nouvelle attribution s'il reste plusieurs sièges à pourvoir.

EXEMPLE : Il reste 1 siège à pourvoir.

Liste 1 : $30/(1 \text{ siège} + 1) = 15$

Liste 2 : $55.25/(2 \text{ sièges} + 1) = 18.4$

> Le dernier siège est donc attribué à la liste 2.

1 - Article L. 2314-29 du Code du travail

2 - Cass. soc. 7-3-1989 n° 88-60.413 P

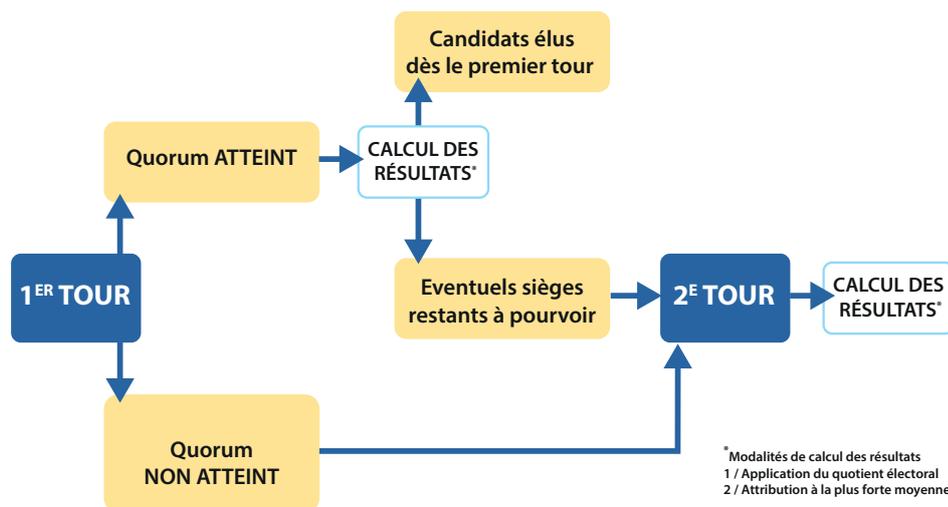
3 - Article R. 2314-19 du Code du travail

4 - Article R. 2314-20 du Code du travail

5 - Cass. soc. 26-5-2010 n° 09-60.350

! À savoir :

- Si plusieurs listes sont **à égalité**, le **siège** est attribué à la liste ayant le **plus grand nombre de voix**.
- Si plusieurs listes ont le même nombre de voix, le poste est octroyé au candidat le plus âgé.

**>> Que se passe-t-il en cas de liste incomplète ?**

Il peut y avoir une difficulté lorsqu'une liste obtient plus de sièges qu'elle n'a présenté de candidats.

Différentes possibilités peuvent se présenter :

- Il reste **un siège à pourvoir et une seule liste dispose encore d'un candidat unique non élu** : le siège restant doit être attribué à cette liste⁶
- Il reste **un siège à pourvoir et une seule liste dispose de plusieurs candidats non élus** : le siège doit être attribué à celui ayant obtenu le plus grand nombre de voix⁷
- Il reste **plusieurs sièges à pourvoir et plusieurs listes disposent de candidats non élus** : les sièges sont attribués à la plus forte moyenne.

Lorsque ces étapes sont effectuées, nous connaissons le nombre de sièges attribués par liste. Il faut ensuite nommer les élus.

. Comment sont désignés les élus ?

En l'absence de rature, la désignation se fait selon l'**ordre de présentation** des candidats⁸.

En cas de rature, plusieurs possibilités peuvent se présenter :

- Un ou plusieurs candidat(s) sont raturés mais avec **moins de 10% des suffrages exprimés > aucune conséquence**, la désignation se fait selon l'ordre de présentation.
- Si **tous les candidats sont raturés à hauteur d'au moins 10% des suffrages exprimés > aucune conséquence**, la désignation se fait selon l'ordre de présentation.
- Si un ou plusieurs candidat(s) sont raturés à hauteur d'au moins 10% des suffrages exprimés mais d'autres candidats n'ont pas de rature ou moins de 10% > la désignation se fait **selon l'ordre de présentation pour les candidats ayant moins de 10% de ratures puis selon le nombre de voix pour les postulants en ayant 10% ou plus**.

EXEMPLES :

La liste 2 a obtenu 3 postes. 60 suffrages valablement exprimés pour la liste. Les ratures ne seront prises en compte que si les candidats en ont eu au moins 6 ($60 \times 10\% = 6$).

Candidat A : 54 voix (6 ratures), candidat B : 56 voix (4 ratures), candidat C : 55 voix (5 ratures), candidat D : 56 voix (4 ratures).

Le candidat 1 a donc eu au moins 6 ratures.

Le candidat A perd sa place et passe en fin de liste. Ce sont les candidats B, C et D qui seront élus selon l'ordre de présentation.

>> Que se passe-t-il si le candidat s'est présenté sur la liste titulaire et suppléant ?

Il a été jugé que **le poste de titulaire est prioritaire**⁹. Il n'est donc plus considéré comme étant candidat suppléant. Le siège est donc accordé au suppléant suivant sur la liste.

• Quand un second tour doit-il être organisé ?

Celui-ci peut avoir lieu dans plusieurs cas :

- **Absence de quorum**
- **Absence de candidature au premier tour**
- **Poste(s) restant(s) à pourvoir**

Le second tour doit avoir lieu dans **un délai de 15 jours** à compter du premier tour.

A ce stade, les nouveaux élus sont désignés. Une communication des résultats doit ensuite être réalisée.

• Par qui et comment doivent être communiqués les résultats ?

Le bureau de vote **proclame nominativement les élus ainsi que le nombre de voix obtenues**.

Un **procès-verbal** des élections est également établi¹⁰ et signé par tous les membres du bureau.

L'employeur fournit un exemplaire **au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail**, dans les 15 jours suivant la tenue des élections¹¹. La direction doit également transmettre, dans les meilleurs délais, **une copie aux organisations syndicales ayant présentée des candidats ainsi que celles ayant négocié le protocole d'accord préélectoral**¹².

Audrey LIOTÉ / Juriste Lyon - Aura

6 - Cass. soc. 12-1-2000 n° 99-60.044

7 - Cass. soc. 24-7-1974 n° 74-60.079

8 - Article L. 2314-29 du Code du travail

9 - Cass. soc. 10 mai 2012, n° 11-18.912

10 - Cass. soc. 27-5-2020 n° 19-13.504

11 - Article R. 2314-22 du Code du travail

12 - Article L. 2314-29 du Code du travail



L'UES

L'Union économique et sociale (UES) a été créée par la jurisprudence en 1970¹ pour éviter une fraude patronale consistant au découpage de l'entreprise en plusieurs sociétés permettant d'échapper, entre autres, au dépassement des seuils de mise en place des instances représentatives du personnel. Les salariés étaient donc arbitrairement privés de représentants, en s'appuyant sur une division artificielle de l'entreprise. L'UES permet donc de regrouper des entités juridiques distinctes. Elle trouvera sa place dans le Code du travail avec les lois Auroux du 28 octobre 1982. Si c'est initialement la voie judiciaire qui a permis la reconnaissance de l'UES, elle peut également être mise en place par voie d'accord.

La mise en place d'une UES est réservée aux sociétés commerciales.



Faux. Il suffit qu'existent des entités juridiques distinctes. Il est donc possible de mettre en place une UES entre **toutes formes juridiques d'entreprises : sociétés commerciales, civiles, mutualistes ou encore des associations**². L'UES peut par ailleurs regrouper une holding et les sociétés qu'elle contrôle sous réserve des conditions tenant aux critères d'UES.

! NB: Il n'est pas possible d'intégrer un établissement seul dans une UES, ce dernier ne disposant pas de la personnalité juridique⁴.

En cas de demande de reconnaissance judiciaire d'une UES, le fait que les mêmes personnes se retrouvent aux postes de direction peut constituer un élément déterminant.



Vrai. La notion d'UES nécessite que soient caractérisées **une unité économique et une unité sociale**⁵. Un certain nombre d'éléments vont donc être soumis à l'appréciation du juge et notamment la concentration des pouvoirs de direction. Celle-ci peut résulter du fait que les personnes à des postes de direction sont identiques⁶. Elle peut également se déduire de l'existence de relations financières et juridiques spécifiques entre les sociétés⁷. D'autres critères sont toutefois nécessaires pour caractériser l'existence d'une UES :

- **L'identité ou la complémentarité des activités**
- **L'existence d'une communauté de travailleurs.**

Je peux être salarié d'une UES.



Faux. L'UES n'a pas de personnalité juridique. De ce fait, il lui est totalement impossible de proposer un contrat en son nom. Le salarié demeure lié par un contrat auprès de son entreprise, laquelle constitue une des entités de l'UES.

Par accord, il est possible de mettre en place des établissements distincts au sein d'une UES.



Vrai. Il est possible de mettre en place des établissements distincts au sein d'une UES. L'accord doit être signé **par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (OSR) ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés** en faveur d'OSR au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE.

Il est possible de négocier un accord relatif au télétravail à l'échelle d'une UES.



Vrai. Faute de dispositions en ce sens, il est admis par la jurisprudence⁹ et la pratique que tous les sujets de négociation peuvent être abordés à l'échelle de l'UES.

La mise en œuvre du PSE doit se faire systématiquement au niveau de chaque entreprise de l'UES.



Faux. La décision de procéder à un licenciement économique peut être prise au niveau de l'UES. Dans ce cadre, les conditions d'effectifs et de nombre de licenciements dont dépend l'obligation d'établir un PSE s'apprécie au niveau de l'UES et non au niveau de l'entreprise¹⁰. Le PSE devra être conclu au niveau de l'UES¹¹.

Il est possible de remettre en cause l'existence d'une UES.



Vrai. Cette remise en cause est possible et peut avoir deux origines :

- **La dénonciation de l'accord** l'ayant reconnue ou la conclusion d'un nouvel accord ;
- **Une décision du tribunal judiciaire.** Dans ce cadre, il revient à la partie qui invoque la disparition de l'UES de prouver les modifications intervenues d'où découle cette disparition¹².

Maxence DEFANCE / Juriste Paris - Ile de France

1 - Cass. crim., 23 avr. 1970, n° 68-91.333
2 - Cass. soc., 8 avr. 1992, n° 91-60.165
3 - Cass. soc., 26 janv. 2005, n° 04-60.192
4 - Cass. soc., 2 avr. 1996, n° 95-60.665
5 - Cass. soc., 10 mai 2000, n° 99-60.164
6 - Cass. soc., 27 juin 1990, n° 89-60.033

7 - Cass. soc., 8 févr. 1995, n° 94-60.178
8 - Article L2313-8 du Code du travail
9 - Cass. soc., 24 juin 2014, n° 13-10.301
10 - Cass. soc., 9 mars 2011, n° 10-11.581
11 - Cass. soc., 17 mars 2021, n° 18-16.947, CE, 2 mars 2022, n° 438136
12 - Cass. soc., 3 oct. 2007, n° 06-60.284



DANS L'ACTU

LA LOI POUVOIR D'ACHAT

Les mesures sociales en tableaux

LOI n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat publiée au JORF du 17 août 2022

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE					
	PÉRIMÈTRE	MISE EN PLACE	ENTRÉE EN VIGUEUR	MAXIMUM	VOLET SOCIAL & FISCAL
PRIME	Toutes les entreprises du secteur privé.	Par accord ou décision unilatérale de l'employeur (consultation préalable du CSE).	1 ^{er} juillet 2022	Versement limité à 3 000€ max. /an et personne Limite portée à 6 000€ max. en cas d'accord d'intéressement (et/ou participation dans les moins de 50 salariés).	Dans le respect des plafonds : • SOCIAL : exonération totale de cotisations • FISCAL : exonération totale d'impôt sur le revenu et de CSG/CRDS pour tout versement effectué entre le 1 ^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2023 pour les salaires inférieurs à 3 fois la valeur annuelle du SMIC au cours des 12 mois précédant le versement Forfait social à l'identique de ce qui se pratique pour l'intéressement.

TEMPS DE TRAVAIL (dispositions issues des deux lois)				
	PÉRIMÈTRE	ENTRÉE EN VIGUEUR	CONTENU	À SAVOIR
MONÉTISATION DES RTT	Toutes les entreprises du secteur privé.	Conversion possible des RTT en salaire pour la période allant du 1 ^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2025.	Majoration d'un montant au moins égal : • au taux de majoration conventionnel applicable dans l'entreprise pour la première heure supplémentaire • à 25% en l'absence d'accord.	Dispositif qui ne concerne ni les agents de la fonction publique, ni les salariés en forfait jours, ni les salariés disposant d'un CET et bien évidemment les salariés ne disposant pas de RTT.
RÉGIME SOCIAL DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	Entreprise de 20 à 249 salariés	À compter du 1 ^{er} octobre 2022, déduction forfaitaire des cotisations sociales patronales.	Montant max. 50 centimes par heures supplémentaires travaillées.	Décret en attente de publication.
PLAFOND D'EXONÉRATION FISCALE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	7500 € au lieu de 5000 € pour toutes les heures supplémentaires réalisées à compter du 1 ^{er} janvier 2022.			

ÉPARGNE SALARIALE			
	MISE EN PLACE	CONTENU DU DISPOSITIF	VOLET SOCIAL ET FISCAL
INTÉRESSEMENT	<ul style="list-style-type: none"> Possible mise en place pour une durée de 5 ans Renouvellement de l'accord par tacite reconduction Procédure dématérialisée à compter du 1^{er} janvier 2023 et suppression du contrôle de la DDETS. Prise en compte du congé paternité et d'accueil d'enfant lorsque la répartition l'intéressement est proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise. 	Dans les entreprises de moins de 50 salariés et en l'absence d'accord de branche agréé sur ce sujet, possibilité de mettre en place l'intéressement par décision unilatérale : • En l'absence de DS ou CSE • En cas d'échec des négociations avec le DS ou le CSE.	Décret en attente de publication.
DÉBLOCAGE DE L'ÉPARGNE SALARIALE	Au plus tard avant le 16 octobre 2022, l'employeur informe les salariés de cette faculté.	<ul style="list-style-type: none"> A titre exceptionnel (sauf PER), déblocage dans la limite de 10.000 € avant le 31 décembre 2022 Financement d'un ou plusieurs biens ou fourniture d'une ou plusieurs prestations de service. 	Exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales.

AUTRES NOUVEAUTÉS

LOI n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 publiée au JORF du 17 août 2022

FRAIS DE TRANSPORT		
	AVANT	APRES
Frais de carburant (domicile / travail) : plafond d'exonération de la prise en charge par l'employeur.	200 €	400 €
Prime transport : plafond global d'exonération.	500 €	700 € (900 € territoires ultra marins)
Prime transport	X	Cumul possible avec la prise en charge obligatoire par l'employeur de 50€ du prix des titres d'abonnement de transport en commun.
Forfait mobilité durable : plafond d'exonération.	500 €	700€
IK€ et covoiturage	X	Cumul IK et indemnités de covoiturage possible.

TITRES RESTAURANTS (dispositions issues des deux lois)

- Utilisation jusqu'au 31 décembre 2023 pour l'achat de tout produit alimentaire qu'il soit ou non directement consommable
- Exonération passant de 5.69€ à 5.92€ pour les titres émis du 1^{er} septembre au 31 décembre 2022.

LA GEPP : LA NOUVELLE BAGUETTE MAGIQUE DES DIRECTIONS

Depuis longtemps, nous assistons à des situations où des employeurs désireux de réduire les effectifs ouvrent des négociations avec les organisations syndicales, voire avec le CSE.

Jusqu'à là rien de surprenant si l'on fait abstraction de l'absence de tout contexte économique qui le justifierait objectivement.

Ce qui peut l'être en revanche, c'est lorsque les motivations d'une direction dans le choix d'une procédure, tiennent avant tout dans le fait d'éviter tout contrôle de l'administration du travail. Les vecteurs ou moyens juridiques ne manquent pas.

LES PROCÉDURES ENVISAGEABLES POUR RÉDUIRE LES EFFECTIFS

Plusieurs solutions sont envisageables selon la situation économique, le temps dont elle dispose, les métiers concernés, ou le budget qu'elle est prête à mobiliser.

On peut notamment citer les procédures de licenciement économique de 10 salariés et plus avec Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE), la Rupture Conventionnelle Collective (RCC) et la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP).

En fonction du contexte, chacun de ces dispositifs présentera des avantages et des inconvénients ; appréciation au demeurant très différente selon qu'elle résulte de l'employeur ou des représentants des salariés.

Les impératifs juridiques, la possibilité d'être accompagné d'un expert, les conséquences pour les salariés qui resteront et ceux qui partiront, ne sont pas les mêmes mais notre propos n'est pas ici de procéder à leur recensement.

Le PSE sous le contrôle de l'administration du travail

Il est toutefois utile de rappeler que les procédures de licenciement collectif de 10 salariés et plus, nécessitent à terme un contrôle en validation par la DREETS (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) en cas de conclusion d'un accord.

Ce contrôle est en revanche renforcé en cas d'échec des négociations ou d'absence d'organisations syndicales dans l'entreprise, lorsqu'un document unilatéral est *in fine* soumis à homologation :

- Contrôle de la régularité de la procédure d'information/consultation du CSE,
- Contrôle en pertinence (au regard notamment des caractéristiques des populations impactées) et en proportionnalité des mesures envisagées au regard des moyens de l'entreprise ou du groupe,
- Contrôle des mesures de nature à prévenir les RPS.

Une intervention plus limitée de l'administration du travail en cas de RCC

Ces contraintes sont moins fortes avec ce mode de rupture collective des contrats de travail qui repose exclusivement sur le volontariat et ne peut être mis en place que par accord collectif.

Ce dernier fait également l'objet d'un contrôle de l'administration du travail :

- Respect des conditions de validité de l'accord,
- Reprise dans l'accord des mesures prescrites par le Code du travail (article L. L1237-19-1),
- Vérification que celles-ci sont précises et concrètes.

À en juger manifestement par certains, ce cadre est encore trop contraignant lorsqu'il s'agit de réduire les effectifs.

Alors pourquoi ne pas négocier un accord de GEPP ?





LE DÉVOIEMENT DE LA GEPP

L'accord de GEPP est négocié dans les entreprises ou groupes d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises ou groupes qui sont de dimension communautaire et qui comportent au moins un établissement en France ayant au moins 150 salariés.

Outre l'avantage de ne pas avoir à être justifié par un motif économique, un accord de GEPP dont l'objet serait d'envisager le repositionnement des salariés en dehors de l'entreprise, sur la base du volontariat, en présente d'autres.

Un cadre juridique moins contraignant et une administration quasiment absente

Peu de contraintes juridiques existent quant au contenu de ce type d'accord. Il suffit de prendre lecture des articles L.2242-20 et suivants du Code du travail pour s'en convaincre. Une large place est en effet laissée à la négociation quant à l'orientation que les parties souhaiteront donner à cet accord collectif, comme à ses dispositions et notamment ses mesures d'accompagnement.

L'accord peut être conclu avec le CSE en l'absence d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (la validité de l'accord est subordonnée à sa signature par des élus du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections). Une fois conclu, l'accord sera transmis à la DREETS sans que celui-ci ne fasse l'objet d'un contrôle spécifique à l'instar d'un PSE ou d'une RCC. Ce type d'accord, qualifié d'accord de GEPP offensif, peut présenter plus de risques lorsque les représentants des salariés ne sont pas rompus à cet exercice.

Une tentation plus forte lorsqu'il s'agit de négocier avec les membres du CSE

Si les organisations syndicales ont une certaine habitude de la négociation, une telle pratique est beaucoup plus récente pour les titulaires du CSE. Passer d'une posture de devoir être informé et consulté à celle de négocier ne s'appréhende pas dans les mêmes termes. Il ne s'agit plus seulement de questionner, de comprendre ou de rendre compte aux salariés, il s'agit également de tenter d'obtenir le meilleur des compromis pour ceux qui partiront sans jamais perdre de vue ceux qui resteront au regard de l'impact de ces départs sur leurs conditions de travail.

Or lorsqu'une direction interpellée sur son choix de la GEPP répond que son souci est d'éviter un contrôle de l'administration du travail, cela commence plutôt mal.

Lorsque ces négociations révèlent la volonté persistante, d'entretenir un certain flou sur le nombre de départs envisagés, sur la dénomination et la composition des catégories d'emploi qui permettraient de se porter volontaire au départ, de maintenir un dispositif d'accompagnement et des mesures qui manifestement font peu de cas des projets qui permettraient aux salariés de se porter volontaires au départ, qui limite la durée du congé de mobilité peu ou prou à la durée du préavis, qui en revanche met l'accent sur les indemnités de rupture, peu important que ces salariés aillent ensuite directement s'inscrire à Pole Emploi, on comprend mieux !

Malgré ces constats, il n'est pourtant pas évident de mettre un terme à cette négociation lorsque celle-ci dure depuis plusieurs semaines, comme s'il n'était désormais plus possible de s'en extraire. Ce n'est pas encore vraiment dans la « culture » des élus du CSE. D'un côté la Direction exerce une certaine pression pour aller vite, de l'autre, certains salariés, parfois attirés par le caractère indemnitaire de certaines mesures et par l'opportunité de quitter l'entreprise autrement qu'en démissionnant, ne comprennent pas que les négociations prennent autant de temps.

Ces accords mal ficelés, insuffisamment motivés, peu précis et sous proportionnés, s'accompagnent souvent d'effets dommageables lors de leur déploiement :

- Ceux qui voulaient partir découvrent pour certains qu'ils ne le pourront pas,
- Ceux qui ne le souhaitaient pas y sont invités,
- Les conditions de départage des candidatures en surnombre sont sujettes à caution,
- Les coupes sont plus importantes dans certains services qu'on ne l'imaginait,
- Au fil des départs, les organisations sont déstabilisées,
- Les mesures sont souvent soumises à interprétation...

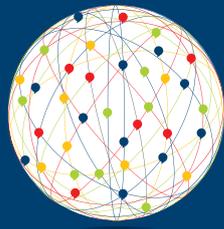
Ces travers pourraient être évités.

Pas d'accord collectif, pas de GEPP, sauf à disposer de temps, de réels moyens pour y parvenir (heures de délégation, experts...) et d'un objectif qui ne se résume pas à la volonté de se soustraire à la vigilance de l'administration.

Pas question d'accepter un plan de départ « low-cost » ou d'évidence l'impératif est de se séparer des salariés à moindre coût, le plus rapidement possible, sans se soucier réellement des contraintes qu'ils rencontreront demain pour retrouver un emploi, sans peser pour chaque suppression de poste les conséquences sur les organisations et les conditions de travail et d'emploi.

Être formé, accompagné pendant ce type de négociation sont nécessaires mais il n'en reste pas moins qu'il va aussi falloir aussi apprendre à dire non.

Aurélien LADURÉE / Directeur & Juriste Paris - Ile de France

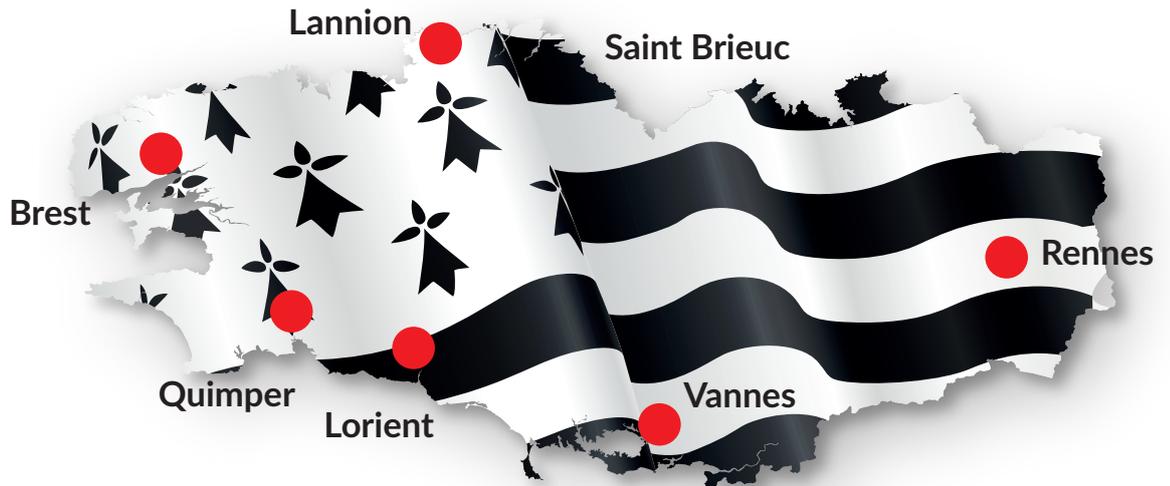


ATLANTES

AVOCATS

Après l'ouverture du bureau secondaire de Marseille, et des implantations à Lyon et Nantes, le cabinet Atlantes renforce son ancrage local au plus près de vos besoins :

Cap à l'ouest...

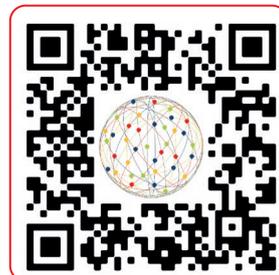


avec l'ouverture d'un nouveau bureau secondaire pour Atlantes à Brest.



Franck CARPENTIER, avocat,
devient le directeur de ce bureau et vient apporter
son expertise tant en conseil
qu'en contentieux dans les domaines
du droit du travail et de la fonction publique,
sur des périmètres individuels ou collectifs.

**CONTACTEZ
FRANCK CARPENTIER!**



L'accueil : 01 56 53 65 00

La Formation : 01 56 53 65 05 • formation@atlantes.fr 01 56 53 65 10

Notre offre d'assurance au quotidien :



Rendez-vous sur www.atlantes.fr
et sur notre Appli mobile



Directeur de la publication > Evelyn Bledniak / Création graphique > Art(page).

Atlantes Cabinet d'Avocats (barreau de Paris - Toque K093)

SELARL dont le siège est 21 bis Rue du Champ de l'alouette - 75013 PARIS (RCS de Paris n° 445 382 344 RCS Paris Numéro d'identification intracommunautaire : FR77 445 382 344).