

## EDITORIAL

Comme le montre notre revue, forcément incomplète, des faits marquants, **2011** aura été une année de contrastes pour les **droits des salariés**, avec, à peu près, autant de victoires que de coups de canifs dans les **acquis sociaux**.

Elle s'achève sur un bilan noir pour l'emploi et sur des inquiétudes quant au pouvoir d'achat et aux emplois de ceux qui restent.

Autant de raisons pour accueillir avec soulagement **2012**. Certes les problèmes ne seront point derrière nous mais nous aurons, en tant que citoyens, la possibilité de nous exprimer et de faire des choix majeurs qui auront le mérite de nous sortir d'une fatalité face à laquelle, seule, la crise imposerait la politique et l'improvisation serait la réplique naturelle à l'urgence.

Symboliquement, 2012 est également une année d'espérance. Nous y fêterons les 30 ans des **lois Auroux** qui ont grandement fait avancer les droits des comités d'entreprise et la cause du dialogue social.

Et puisque c'est de saison, nous formons le vœu d'une année 2012 plus solidaire et plus équitable, et pour **les salariés** et leurs **représentants**, l'espoir de les voir plus peser sur les évolutions de leurs entreprises et de moins les subir !

Bref, une belle année de **(re)conquêtes** !

Bonne lecture !



## 10 JANVIER

### L'extension par le juge du droit d'alerte économique

Progressiste et audacieuse, la jurisprudence continue de sortir peu à peu le droit d'alerte de son rôle initial de prévention des difficultés économiques. Ainsi, la Cour de cassation a reconnu, dans une décision de 18 janvier 2011, que le recours au droit d'alerte n'est pas conditionné à une menace sur la situation économique de l'entreprise. Une réorganisation de l'entreprise de nature à affecter la situation de l'entreprise, et notamment l'emploi, autorise le recours au droit d'alerte, même en l'absence de difficultés économiques. Le juge a précisé que les faits doivent être préoccupants du point de vue des élus du CE. La limite de cette liberté d'appréciation est l'abus du CE dans l'exercice du droit d'alerte. L'abus serait constitué, par exemple, si les faits mis en avant étaient anodins et ne pouvaient justifier une quelconque inquiétude de la part des élus.

A l'origine, la finalité du droit d'alerte était de donner aux CE un rôle dans la détection et la prévention des difficultés des entreprises. Le droit d'alerte est d'ailleurs issu de la loi du 1<sup>er</sup> mars 1984 sur les entreprises en difficulté. En vertu de ce droit, le CE, qui « a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, peut demander à l'employeur de lui fournir des explications ». En cas de réponse insuffisante ou de confirmation du caractère préoccupant de la situation, le CE établit un rapport et peut, une fois par exercice comptable, se faire assister par un expert-comptable rémunéré par l'employeur. Suite au rapport, le CE a la faculté de saisir les organes dirigeants de l'entreprise (Articles L. 2323-78 et suivants du Code du travail).

**L'équipe de Traits d'Union  
vous adresse ses meilleurs vœux  
pour l'année 2012**

**Bonne Année**

## 0203

### FÉVRIER/MARS

#### Les ruptures conventionnelles pour éviter les licenciements économiques

Fort heureusement, la Cour de cassation est venue rappeler à l'ordre les employeurs qui s'évertuent à contourner le droit du licenciement économique par le biais de ruptures conventionnelles. La Cour de cassation considère ainsi que les ruptures conventionnelles conclues dans un contexte de difficultés économiques doivent être comptabilisées pour déterminer si le seuil de mise en place d'un PSE - au moins 10 licenciements économiques sur une période de 30 jours - est atteint. La procédure de licenciement économique est en effet souvent jugée par les entreprises comme étant trop lourde et trop coûteuse. Dans un contexte de difficultés économiques, les ruptures conventionnelles sont alors souvent appréciées par les employeurs pour leur rapidité et leur souplesse : pas de motif à établir, des négociations en coulisses, seulement une indemnité égale à celle de licenciement...

Or, ce qui est perçu comme une lourdeur et un coût par la direction correspond en fait à une véritable protection pour les salariés. L'application du droit du licenciement économique permet l'intervention du CE dans le cadre d'une procédure de consultation, la mise en œuvre de l'obligation de reclassement, éventuellement la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) avec recours à l'expert rémunéré par l'employeur...



## 04 AVRIL

#### Le compte 641 devient l'assiette de calcul du budget des activités sociales et culturelles

La Cour de cassation vient d'apporter un éclairage complémentaire sur la question du budget des activités culturelles et sociales en précisant que la base de calcul doit être le compte 641, c'est-à-dire le compte de la balance comptable qui enregistre l'intégralité des charges de personnel. C'est la première fois que le compte est nommément cité.

Cela signifie donc que l'on considère les salaires, les congés payés et l'ensemble des primes et indemnités versées par l'entreprise, mais également des provisions. Par exemple, l'intéressement ou les indemnités de licenciement sont normalement comptabilisées en compte 641 et font donc partie de la base de calcul de ce budget.

Ce montant peut diverger à la hausse de la base classiquement retenue jusqu'à présent, c'est-à-dire la déclaration annuelle des salaires (DADS). Légalement, l'employeur doit remettre chaque année au CE le détail du calcul de la subvention. Ainsi, le CE peut demander à l'expert-comptable qui intervient sur les comptes de l'entreprise de confronter ce montant avec le compte 641. La demande de rappel de subvention est prescrite au bout de 5 ans. La prescription est cependant de 30 ans si l'on peut prouver que la masse salariale déterminant le montant de l'obligation de l'employeur est inconnue du CE.

## 05 MAI

#### Que vaut la signature d'un syndicat catégoriel ?

La question de la représentativité des syndicats catégoriels a provoqué beaucoup de remous depuis l'intervention de la loi du 20 août 2008 : critiquée par les uns qui y voient une inégalité entre syndicats, justifiée par les autres au nom de la défense d'intérêts particuliers.

Or, la Cour de cassation vient de décider qu'un syndicat catégoriel (la CGC pour les cadres, le SNJ pour les journalistes...) peut participer à la négociation d'un accord concernant l'ensemble des salariés. Pour cela, le syndicat n'a pas à justifier d'une représentativité de 10% dans l'ensemble des collèges électoraux, sa représentativité d'au moins 10% dans le collège qu'il

représente suffit. En revanche, pour apprécier la validité de l'accord inter-catégoriel, le poids de la signature du syndicat catégoriel doit s'apprécier sur l'ensemble des collèges. Ainsi, la représentativité doit être rapportée au nombre de suffrages exprimés, tous collèges confondus.

Pour mémoire, la loi du 20 août 2008 a assis la représentativité des syndicats sur leur audience électorale. Ainsi, pour pouvoir désigner un délégué syndical et négocier des accords collectifs, le syndicat doit avoir obtenu au moins 10% des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections des titulaires CE ou DUP. Ce pourcentage de représentativité détermine aussi le poids de la signature du syndicat dans les négociations. Pour être valable, un accord doit être signé par un ou plusieurs syndicats ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés et ne doit pas faire l'objet d'une opposition d'un ou plusieurs syndicats représentant au moins 50% de ces suffrages. La loi a prévu une spécificité pour les syndicats dit catégoriels : pour être représentatifs, ils doivent avoir obtenu au moins 10% dans les seuls collèges de personnel qu'ils représentent en application de leurs statuts.

## 06 JUIN

#### Le forfait jours n'est pas mort !

Le forfait jours, modalité d'organisation du temps de travail réservé aux salariés autonomes dans leur activité, permet de fixer un nombre de jours travaillés dans l'année sans aucune référence horaire. Prévu par un accord collectif de branche ou d'entreprise, il doit faire l'objet d'une convention individuelle signée par le salarié. Légalement, la réglementation relative aux heures supplémentaires et aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail n'est pas applicable aux salariés en forfait jours. Ils bénéficient seulement du repos quotidien de 11 heures ainsi que du repos hebdomadaire. Ainsi, leur durée hebdomadaire de travail peut aller jusqu'à 78 heures (6 jours à 13 heures). Cela a conduit le Comité Européen des Droits Sociaux à juger que le forfait jours français n'était pas conforme à la Charte sociale européenne, cette dernière exigeant une durée du travail



**SUITE DE LA PAGE 2**

« raisonnable ». En juin de cette année, la Cour de cassation a rejeté l'option d'une remise en cause générale des forfaits jours.

Malgré tout, elle a jugé que la validité des conventions de forfait était subordonnée à la mise en place de certaines garanties dans les accords collectifs et au respect de ces garanties dans les entreprises : respect de la durée maximale de travail ; respect du repos journalier et hebdomadaire ; mise en place de modalités de suivi de l'activité : document de contrôle, entretien annuel...

A défaut, la convention de forfait est privée d'effet et le salarié peut prétendre à des dommages-intérêts. Cette décision ouvre donc la voie à de nombreux contentieux...

## 07 08 JUILLET/AOÛT

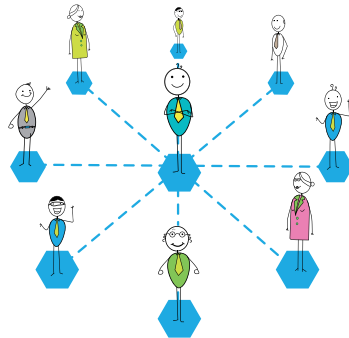
### Des droits pour les stagiaires !

En juillet 2011, une loi a renforcé l'encadrement des stages. Ils doivent s'inscrire uniquement dans un cadre pédagogique et ne peuvent avoir pour objet de pourvoir un poste de travail permanent. La durée du stage est limitée à 6 mois par année scolaire. Un délai de carence doit être respecté entre deux stages pour un même poste, égal au tiers de la durée du stage précédent. Enfin, si le stage se poursuit par une embauche, même en CDD, la période d'essai serait réduite de la durée du stage et, s'il a duré plus de 2 mois, le stage est prise en compte pour le calcul et l'ouverture des droits liés à l'ancienneté.

Pour ce qui concerne plus spécifiquement les CE, les stagiaires de l'entreprise doivent bénéficier des activités sociales et culturelles au même titre que les salariés (Article L. 2323-83 Code du travail). Dans les entreprises de moins de 300 salariés, une information annuelle sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires est intégrée dans le rapport sur la situation économique de l'entreprise remis au CE (Article L. 2323-47 Code du travail). Dans les entreprises de 300 salariés et plus, cette information doit avoir lieu chaque trimestre avec la précision des tâches confiées aux stagiaires (Article L. 2323-51 Code du travail).



## 09 SEPTEMBRE



### Le CSP voit le jour

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP), qui remplace la convention de reclassement personnalisé (CRP) et le contrat de transition professionnelle (CTP) ainsi que les cellules de reclassement, est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2011.

Il permet de bénéficier, pendant une durée de 12 mois et dès un an d'ancienneté - ce qui est une avancée -, d'actions destinées à favoriser le reclassement des salariés licenciés économiques optant pour ce dispositif. Pendant l'exécution du CSP, le bénéficiaire perçoit de Pôle Emploi une allocation de sécurisation professionnelle, qui ne peut être inférieure de 80 % du montant journalier brut si ses conditions d'ancienneté le permettent.

Présentée par le ministre du Travail comme devant « permettre de mieux répondre aux ruptures dans les parcours individuels des salariés », la mise en œuvre du CSP, dans un contexte particulièrement chahuté, notamment en raison de la montée en puissance des PSE, interroge néanmoins l'ensemble des acteurs, au premier rang desquels les IRP et les salariés licenciés.

Certes, l'Etat peut exceptionnellement financer un « dispositif d'appui personnalisé et renforcé » en amont du CSP, en le confiant à des acteurs privés choisis par les représentants des salariés, dispositif exceptionnel, qui pourrait cependant être mobilisé au-delà des prévisions dès lors que le contexte économique et social, particulièrement tendu depuis septembre 2011, exige des réponses urgentes pour faire face à l'émergence d'une nouvelle vague importante de PSE.

En outre, si un dispositif unique pour les salariés licenciés en France prend tout son sens, le calendrier de lancement n'est probablement pas le plus opportun, les délais étant hautement contraints pour sa mise en œuvre et une coordination de qualité entre les acteurs.

## 10 OCTOBRE

### Nouvelle brèche dans la nullité de procédure Livre II pour absence de motif économique

D'aucuns parlent d'audace, d'autres d'atteinte à la liberté d'entreprendre : dans tous les cas, l'arrêt Viveo de la Cour d'appel de Paris du 12 mai 2011 relatif aux procédures de licenciement pour motif économique n'avait pas laissé indifférent. Fin octobre, une décision du TGI de Nanterre concernant la société Ethicon a confirmé cette jurisprudence. La loi impose, en cas de licenciement collectif de 10 salariés et plus, la mise en œuvre de 2 procédures distinctes d'information-consultation du CE : la procédure dite Livre II portant sur l'argumentaire économique justifiant la restructuration ; la procédure dite Livre I portant sur l'argumentaire économique et le PSE. Depuis 1993, un PSE imprécis, insuffisant au regard de l'entreprise et du Groupe, qui ne comporterait pas de plan de reclassement interne, peut conduire un juge, saisi durant la procédure d'information-consultation du CE, à annuler la procédure d'information-consultation Livre I (avec nullité des licenciements).

Et le motif économique ? Seul le juge prud'homal pouvait, après le prononcé d'un licenciement, considérer le licenciement sans cause réelle et sérieuse et octroyer des dommages-intérêts au salarié.

En revanche, le comité d'entreprise ne pouvait pas saisir le juge. La Cour d'appel de Paris, le 12 mai 2011, a, pour sa part, considéré que, si au cours de la procédure d'information-consultation Livre II, l'employeur ne démontre pas au CE l'existence d'un motif économique justifiant des licenciements et du PSE, alors, la procédure Livre II n'a pas de sens et doit donc être annulée. C'est dire qu'en pleine procédure, un CE peut donc faire échec à un plan de restructuration en l'absence de motif économique. On attend la décision de la Cour de cassation pour le 1<sup>er</sup> trimestre 2012 : elle aussi est d'ores et déjà importante.



## NOVEMBRE/ DÉCEMBRE

### Une fin d'année noire pour l'emploi

Le dernier trimestre 2011 est rythmé par l'annonce de plans sociaux successifs dans tous les secteurs de l'économie française. Aucun ne semble épargné par une reprise particulièrement forte de la crise, laissant présager une année 2012 sombre, même si, à conjoncture équivalente, il y a moins de PSE classiques qu'avant, en raison du recours important aux ruptures conventionnelles et aux plans de départs volontaires. Cela étant, l'aggravation de la crise depuis Octobre marque une forte montée en puissance des PSE. Parmi les secteurs à plus hauts risques, avec d'inévitables baisses d'effectifs dans les mois à venir, citons, pêle-mêle, la métallurgie - affectant les constructeurs et, en cascade, les équipementiers automobiles et les activités de transport - ; la banque assurance et les services financiers ; la chimie et la pharmacie ; les médias et l'imprimerie, du fait de leur forte dépendance à la publicité.

Pour les autres secteurs, tels que les Télécoms, l'énergie ou les SSII, la pression continue sur les acteurs de ces filières les pousse à des ajustements fréquents, pouvant conduire à des réductions d'emploi. D'autres

secteurs, à court terme, ne devraient pas être touchés, comme, par exemple, l'aéronautique, le spatial, le commerce et la distribution. Enfin, les services de proximité, au premier rang desquels les services de santé et l'économie sociale, ne devraient pas supprimer des emplois, mais resteront sous forte contrainte des dépenses de santé qui pourraient peser sur les conditions de travail.

L'annonce, fin décembre, pour le mois de novembre, de la forte dégradation de l'emploi - 2,8 millions demandeurs d'emploi, soit le chiffre le plus élevé depuis 1999 -, renforce les inquiétudes pour l'avenir, les économistes reconnaissant la difficulté d'endiguer la hausse du chômage dans le contexte actuel d'austérité et de faible croissance.



## Les rencontres Secafi

### ■ Mardi 24 janvier 2012 Faut-il avoir peur du Lean Management ?

À Lille, de 8h30 à 12h30

Pour plus de précisions, contactez Blandine Gosselin (blandine.gosselin@secafi.com) au 03 20 14 64 50

### ■ Mardi 24 janvier 2012 Rôle du Comité d'Entreprise face aux risques de la conjoncture économique

À Lyon, de 8h30 à 12h30

Pour plus de précisions, contactez Ghislaine Stéphano (ghislaine.stephano@secafi.com) au 04 78 63 78 68

### ■ Mardi 31 janvier 2012 Les comités face aux difficultés de l'entreprise

À Rennes, de 8h30 à 12h30

Pour plus de précisions, contactez Camille Mayeton (camille.mayeton@secafi.com) au 02 40 80 24 14

### ■ Mardi 14 février 2012

### ■ Mardi 21 février 2012

### Risques psychosociaux

À Paris, de 9h30 à 12h30

Pour plus de précisions sur ces deux événements, contactez Cathy Dubuisson (cathy.dubuisson@secafi.com) au 01 53 62 71 87

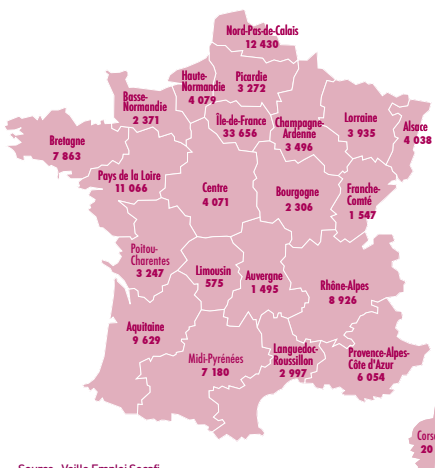
Vous êtes invités à ces débats.



Accueil café à 8h30  
Attention, nombre de places limité.  
Pour vous inscrire, merci de bien vouloir remplir le formulaire sur le site <http://www.secafi.com>, rubrique « Agenda ».

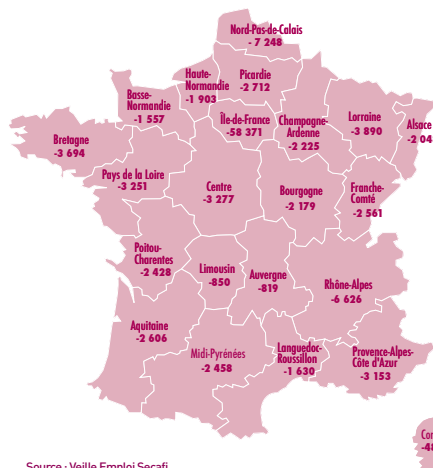
## Bon à savoir...

### → Annonces de créations d'emplois en 2011



Source : Veille Emploi Secafi

### → Annonces de suppressions d'emplois en 2011



Source : Veille Emploi Secafi

Pour vous abonner à la e-letter d'information de SECAFI, merci de vous inscrire sur le site [secafi.com](http://www.secafi.com) : <http://www.secafi.com>

## TRAITS D'UNION

La e-letter de Secafi - Janvier 2012 - N°20

Directeur de la publication : Mustapha Omari, Directeur général délégué, Secafi  
Rédactrice en chef : Pascale Pujol  
E-mail : [lettre@secafi.com](mailto:lettre@secafi.com)  
Secafi, une société du Groupe ALPHA