

l'emploi, et pas sur la stratégie et ses effets sur l'emploi eux-mêmes.

- En cas d'accord au niveau d'un groupe, les filiales ne sont plus soumises à l'obligation de négocier. Un accord groupe peut toutefois prévoir qu'il doit être décliné dans chaque filiale ou chaque établissement.
- Si les négociateurs le souhaitent, la négociation peut aussi porter sur les modalités de mise en œuvre de procédures de licenciement économique qui interviendraient sur la période considérée.
- Dans le cadre de la négociation portant sur **les modalités d'information et de consultation du CE**, pourront être définis (liste indicative) :
 - le rythme, le nombre et l'ordonnancement des réunions d'informations et de consultation (bi - annuel, annuel, biennal, triennal, ...) sur la stratégie et de ses effets prévisibles sur l'emploi et sur les salaires ;
 - la forme et le contenu des informations relatives à la stratégie ;
 - la forme et le contenu des informations relatives à l'emploi et aux salaires ;
 - modalités d'assistance éventuelle du CE par un expert ;
 - les modalités selon lesquelles l'avis est rendu par le CE, les conditions dans lesquelles il peut formuler des propositions alternatives aux choix stratégiques et à leur effet sur l'emploi et sur les salaires.
- Dans le cadre de la négociation relative à **la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)** pourront être définis (liste indicative)
 - Les objectifs visés par la GPEC,
 - le contenu concret du dispositif de GPEC,
 - les modalités de suivi par le CE des actions de GPEC.

Cette fiche est un résumé des points principaux prévus par la loi du 18 janvier 2005 sur les licenciements économiques et sur l'obligation de négocier sur le GPEC. Pour de plus amples informations, pour une analyse plus approfondie des risques et des opportunités de la nouvelle loi, pour engager une réflexion concernant votre entreprise n'hésitez pas à nous contacter.

Imprimé par nos soins



Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S. N. C. C.)

Escalier A
2ème étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat.sncc@wanadoo.fr
president.sncc@wanadoo.fr

Web : www.sncc-cfecgc.org

Les Fiches Techniques

La loi de Cohésion sociale

Nouveau cadre légal sur les restructurations et sur l'emploi

66

**Syndicat National des Cadres
des Industries chimiques et
parties similaires
(S. N. C. C.)**



Deux volets de la loi de cohésion sociale viennent modifier profondément les conditions dans lesquelles les comités d'entreprise peuvent être informés et consultés sur tout ce qui a trait à l'emploi :

- l'incitation à la signature d'accord de méthode lors de restructuration est généralisée, après la période expérimentale de 2003-2004 ;
- l'obligation de négociation relative à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est créée.

A travers cette loi les pouvoirs publics souhaitent favoriser la négociation entre les représentants du personnel et les directions des entreprises, et développer les initiatives préventives permettant de « limiter ou d'éviter les licenciements économiques ».

Cette fiche résume les points principaux de la loi du 18 janvier 2005 :

1. La généralisation de l'incitation à la signature d'accords de méthode lors de restructurations

Le nouveau cadre légal sur la restructuration, notamment la pérennisation et l'extension du recours aux accords de méthode, va amener les entreprises à développer de nouvelles stratégies pour gérer les restructurations. Du point de vue des représentants du personnel et des salariés concernés par les restructurations, le nouveau cadre légal présente à la fois des risques et des opportunités. L'enjeu principal sera le contenu donné par les représentants du personnel et les directions d'entreprise à ces nouveaux espaces de négociation.

- Les entreprises, lors d'un licenciement économique, peuvent définir, par voie d'accord, une procédure d'information consultation différente de celle prévue par le cadre légal. La loi consacre les accords de méthode en contexte de restructuration, après une période expérimentale de 2 ans et incite à la généralisation de tels accords.
- Exemple de sujets que peut traiter un accord de méthode (liste indicative) :
 - calendrier de l'information consultation, articulation entre le volet économique (Livre 4 du Code du travail) et le volet restructuration/PSE (Livre 3 du Code du travail), périodes prévues pour le dialogue/la négociation sur les propositions des représentants du personnel ;
 - moyens à disposition des représentants du personnel pour étudier les projets de l'entreprise et pouvoir formuler des propositions (groupes de travail spécifiques, experts, moyens matériels, ...) ;
 - étude d'employabilité des salariés potentiellement concernés, étude de bassin d'emploi ;
 -

- La loi indique que le contenu de l'accord de méthode peut prévoir le contenu du PSE lui-même.
- L'accord peut être valide si il est signé par des syndicats minoritaires, à condition d'une absence d'opposition du ou des syndicats majoritaires. Notons que, dans la phase expérimentale de 2003/2004, l'accord de méthode devait être signé par le ou les syndicats majoritaires. Un accord de branche peut prévoir une obligation de signature par le ou les syndicats majoritaires.
- En l'absence d'accord de méthode, les dispositions du cadre légal s'appliquent.
- Plusieurs éléments du cadre légal ne peuvent être modifiés par un accord de méthode :
 - les obligations de l'employeur en matière de reclassements internes,
 - les droits du CE en matière d'information et de formulation de propositions, et de réponse motivée de l'employeur à leur suggestion ;
 - les règles de transmission des informations au CE (informations précises et écrites, délai d'examen suffisant).
- La nouvelle loi amène par ailleurs plusieurs modifications importantes aux procédures de licenciements économiques :
 - l'obligation d'engager et de mettre en place un PSE en cas de licenciement économique intervient quand 10 salariés ou plus, dans un délai de 30 jours, refusent un changement d'un élément essentiel de leur contrat de travail proposé par l'employeur pour motif économique.
Auparavant l'obligation de PSE intervenait dès lors qu'une modification du contrat de travail était proposée à 10 salariés ou plus, avant que les salariés ne donnent leur réponse (jurisprudence Framatome -Majorette).
 - Des mesures d'accompagnement social complémentaires sont prévues pour les entreprises de moins de 1 000 / salariés: convention de reclassement personnalisée (dans les + de 1 000 : congé de reclassement) ; possibilité pour l'Etat de demander à une entreprise de moins de 1 000 salariés des actions en faveur de la revitalisation du bassin d'emploi (disposition déjà obligatoire pour

les entreprises de plus de 1 000 salariés).

- La fixation de l'ordre du jour de la réunion de CE: pour les consultations rendues obligatoires par la loi, le point en question peut-être inscrit à l'ordre du jour de plein droit à la demande de l'une ou de l'autre des parties.

2. L'obligation de négociation sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

A travers un renforcement des droits à l'information et à la consultation du Comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires, le nouveau dispositif de négociation prévu par la loi du 18 janvier 2005 peut être un levier important pour prévenir les risques sur l'emploi, renforcer la qualification et les compétences du personnel, dans l'intérêt de l'entreprise et des salariés.

Ce volet de la loi a pour objectif d'inciter les entreprises et les représentants du personnel à adopter une démarche d'anticipation et à traiter en amont, par le dialogue social, les évolutions de l'emploi.

- La négociation est obligatoire tous les trois ans.
- L'obligation concerne les entreprises ou groupes d'au moins 300 salariés et les entreprises ou groupes de dimensions communautaires comptant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France.
- La négociation porte nécessairement sur :
 - les modalités d'information et de consultation du CE, sur la stratégie globale de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires ;
 - la gestion anticipée des emplois et des compétences et les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées en particulier en matière de formation, validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences, mobilité géographique et professionnelle ;
 - les conditions d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés âgés.
- A noter :
 - La négociation obligatoire porte sur les modalités d'information et de consultation du CE sur la stratégie et ses effets sur