



RENSEIGNEMENTS

Afin de mettre à jour nos fichiers et que l'ensemble de nos parutions vous parviennent correctement merci de remplir les informations ci-dessous et de nous les renvoyer (si nécessaire/problème de réception) par courrier à CFTC Cadres - 128 avenue Jean-Jaurès - 93697 PANTIN Cedex ou par courriel à mdubreuil@cftc.fr

Code INARIC :

Nom : Prénom :

Fédération, Syndicat :

Modification / complément d'adresse :

Adresse :

.....

Code Postal : Ville :

Parutions courriels :

Différentes parutions sont envoyées par courriel (par exemple mensuellement « la Lettre des Cadres » - informations juridiques) si vous ne recevez pas ces parutions merci de nous indiquer votre adresse mail :

.....

Pour éviter le gaspillage merci de nous dire si vous préférez recevoir une version électronique de notre journal, plutôt que la version papier.

Je souhaite recevoir le journal Cadres CFTC de façon dématérialisée

Mail :

Nous vous rappelons que vous pouvez retrouver l'ensemble de nos parutions ainsi que des articles inédits sur notre Site Internet <https://cftc-cadres.fr/a>





Patrick POIZAT
Président



Jean-Pierre THERRY
Secrétaire Général

Demain sera un autre jour...

En cette période de fêtes, chacun ressent plus vivement une volonté de Paix. Et c'est bien normal dans un quotidien souvent marqué par la violence, le terrorisme et la guerre que nous décrivent en continu les journaux télévisés.

La Paix est œuvre de justice, qui ne cesse d'aspirer à une justice plus parfaite. C'est pour cela que nous CFTC, nous nous inspirons de la morale sociale chrétienne dans notre action, car il s'agit bien au quotidien de s'inscrire dans une démarche de paix sociale. Sans dialogue social constructif, nous ne pourrions jamais parler de paix sociale dans son sens le plus noble du terme.

Il n'est pas question ici de se leurrer sur l'avenir de notre pays ou sur l'action de chacun ; et nous en voulons pour preuve ce seul chiffre : 55 200. Hélas il ne s'agit pas des euros sur votre compte courant, c'est une donnée statistique précisant le nombre de postes de travail qui ont disparu entre juillet et septembre dans le secteur marchand. Largement plus que les prévisions les plus pessimistes.

Surtout qu'avec 16 millions de salariés environ à ce jour dans le privé, la France revient à son niveau d'emploi de

2004, alors que dans le même temps la population française progressait d'environ 1,5 millions de personnes.

Ces données sont donc à méditer...

C'est pourquoi nous, CFTC Cadres, restons vigilants sur les grandes réformes (retraites, FPC, projet de loi Macron) mais aussi sur ce qui se passe dans vos entreprises et dans vos branches. C'est par ces deux biais que la CFTC Cadres vous apportera une démarche constructive pouvant aider le quotidien des salariés. Chaque explication est faite pour vous permettre de vous sentir mieux dans votre entreprise, en connaissance de vos droits et devoirs, mais aussi de votre spécificité professionnelle (qu'elle soit statutaire ou sectorielle).

Il est temps de tirer la révérence à cette année 2014 dont il est sûr que nous retiendrons les enseignements, nous permettant par la même de réajuster nos positionnements pour rester proche de la réalité économique qui nous tiraille tous.

Restons dévoués auprès des salariés, restons simples, forts et intangibles. Soyons au service d'autrui.

L'être humain n'est pas fait pour la guerre ni la violence mais pour la paix, laquelle découle de l'amour de son prochain.

Bonne année 2015, qu'elle soit faite d'espérance et de joie. ■

SOMMAIRE

- 2 Renseignements
- 3 Edito
- 4 Loi bancaire
- 6 APEC : les candidatures sur offre
- 7 Formation professionnelle
- 9 DOSSIER : les licenciements économiques
- 17 Présentation de la branche BETIC
- 19 ACTUALITÉ : l'espérance, fin 2015
- 20 LIVRE : au cœur des Prud'hommes
- 21 Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi
- 23 Plan de formation 2015



**La CFTC Cadres,
une union Eco-responsable !**



Loi bancaire : de nouvelles obligations en matière de transparence fiscale

L'actualité a mis sur le devant de la scène la question de la localisation d'activités bancaires dans les paradis fiscaux. La loi de séparation et de régulation de l'activité bancaire¹ a instauré de nouvelles obligations en matière de transparence financière, un peu ignorées du grand public. Retour sur cette avancée significative en matière de lutte contre les paradis fiscaux.

Paradis fiscaux : une notion floue avec une pluralité de définitions

Notion floue, **les paradis fiscaux, juridiques et judiciaires ont donné lieu à une pluralité de listes, différentes en fonction de la définition adoptée.** Parmi les plus connues, on citera celles de :

- ▶ **L'OCDE**² : au nombre de deux, les listes de paradis fiscaux établies par cet organisme étaient basées sur quatre critères : une imposition faible, voire nulle, une absence de transparence, les difficultés d'échange de renseignements à des fins fiscales et l'absence d'activité substantielle. La « liste noire » comportait 4 pays, tandis que la liste grise en comportait 38. La liste noire s'est rapidement vue réduite à zéro, les territoires qu'elle mentionnait ayant pris des engagements en matière d'échange d'informations fiscales. De nouveaux travaux sont toutefois en cours au sein du *forum mondial pour l'échange de renseignements à des fins fiscales* sous la houlette de l'OCDE ; ils devraient aboutir à la publication d'une nouvelle liste noire de paradis fiscaux.
- ▶ **L'administration fiscale française** : la liste publiée par l'État français a pour objectif une taxation plus élevée des entreprises implantées sur les territoires ou pays, non-membres de l'Union Européenne, n'ayant pas conclu avec au moins douze États une convention d'assistance administrative permettant l'échange d'informations fis-

cales. Actualisée par arrêté chaque année, elle comporte, depuis le 19 janvier 2014, 8 territoires³.

- ▶ **Le Tax Justice Network** : la liste publiée par cet organisme est l'une des plus étendues. En 2013, elle comportait un total de 82 pays et territoires. Basée sur l'opacité financière, d'un côté, et la taille relative de l'économie de l'autre, cette approche conduit à faire figurer certaines places financières parmi les plus importants paradis fiscaux, juridiques et judiciaires.

Compte tenu de la diversité des approches, **les résultats apparaissent significativement différents d'une liste à une autre.** Ainsi, la Suisse qui obtient le score d'opacité le plus élevé dans le classement du Tax Justice Network n'apparaît pas dans la liste des paradis fiscaux établie par la France, ni dans celle de l'OCDE.

En partant de ce constat, **la loi de séparation et de régulation des activités bancaires a mis en place une nouvelle approche.**

Face à ces ambiguïtés, la réponse de la loi

Avec l'article 7 de la loi de séparation et de régulation bancaire du 26 juillet 2013, **les banques et les entreprises d'investissement⁴ doivent publier, par pays, des informations sur leurs implantations et leurs activités, lorsqu'elles sont incluses dans le périmètre de consolidation.**

Doivent ainsi être présentées, pour chaque pays ou territoire :

- ▶ Depuis 2014 :
 - Le nom des implantations et la nature de l'activité ;
 - Le produit net bancaire et le chiffre d'affaires ;
 - Les effectifs en équivalent temps plein (ETP) ;

► A compter de l'exercice 2014, pour une publication en 2015 :

- Le bénéfice ou perte avant impôt ;
- Le montant des impôts sur les bénéfices dont les implantations sont redevables ;
- Les subventions publiques reçues.

Les informations précitées doivent être agrégées par pays ou territoire. Elles ne sont donc pas détaillées par entité. Les différentes entités concernées pourront toutefois être identifiées sur la base de la liste des filiales consolidées publiée dans le document de référence et de la liste nominative des entités consolidées qui doit être établie conformément aux nouvelles obligations de la loi de séparation et de régulation bancaire.

En limitant l'obligation d'information aux seules filiales consolidées, les entités dont la taille est inférieure aux seuils retenus par le groupe ne sont donc pas concernées par cette obligation. Pour abriter l'existence d'activités dans les paradis fiscaux, les banques pourraient donc être conduites à multiplier les entités de petite taille sur certains territoires.

Les informations exigées doivent être publiées en annexe des comptes annuels consolidés ou au plus tard six mois après la clôture de l'exercice. Elles doivent par ailleurs être **mises à la disposition du public dans un rapport.**

On notera que ces dispositions ne devraient pas être limitées aux seules banques françaises. **La directive européenne CRD4 a en effet introduit des dispositions comparables pour les banques européennes⁵.**

Quelle utilisation de ces informations ?

Les nouvelles informations à publier constituent une avancée intéressante en matière de lutte contre l'évasion fiscale. Elles peuvent fournir des indices quant à l'existence sur un territoire donné d'activités non taxées ou de mécanismes d'optimisation fiscale.

Pour chaque territoire, les indicateurs suivants peuvent être analysés :

- **La nature des activités menées**
- **Le ratio chiffre d'affaires et résultat par ETP (CA/nbr ETP et Résultat avant Impôt/nbr ETP) :**

► **Le ratio bénéficiaire avant impôt sur chiffre d'affaires (résultat avant Impôt/CA) :** ce ratio permet notamment d'apprécier la rentabilité de l'activité sur chaque territoire. Une rentabilité très élevée indique un niveau de charges limité en comparaison du chiffre d'affaires. Cette situation peut s'expliquer par la nature de l'activité menée sur le territoire. Mais elle peut également résulter de l'existence d'une politique d'optimisation fiscale.

► **Comparaison de la répartition des résultats et des impôts acquittés entre les différents territoires d'implantation (impôt/résultat avant impôt) :** même s'il doit être réalisé avec prudence (différence de taux d'imposition entre pays, crédits d'impôts potentiels dont bénéficie l'entreprise,...), cet exercice permettra de donner une indication sur l'existence d'une discordance dans la distribution comparée des résultats et de la charge d'imposition entre les différentes implantations.

Cette première approche peut permettre aux élus du Comité de groupe, du Comité d'Entreprise,... d'interroger la direction. Ils pourront pour cela s'appuyer sur l'analyse de l'expert-comptable du comité. Ce dernier peut en effet dans le cadre de ses missions étudier de manière détaillée les données relatives aux différentes implantations du groupe.

Les élus du Comité d'entreprise sont tout à fait légitimes pour se saisir de ces problématiques. Les paradis fiscaux, juridique et judiciaires présentent des enjeux économiques et fiscaux pour les groupes qui s'y implantent. Ils donnent également des éléments d'appréciation sur les politiques de responsabilité sociétales au sein des entreprises et des groupes internationalisés. ■

Cabinet Ethix
www.ethix.fr

¹ Loi du 26 juillet 2013

² Organisation de Coopération et Développement Economique

³ Arrêté du 17 janvier 2014. La liste comporte : Brunei, Le Botswana, le Guatemala, les Iles Marshall, les Iles vierges britanniques, Montserrat, Nauru et Niue.

⁴ Il s'agit de personnes morales qui offrent des services d'investissement (gestion de portefeuille pour compte de tiers, conseil en investissement, réception et transmission d'ordres pour le compte de tiers,...).

⁵ Voir paragraphe 52 de la directive CRD4, Directive 2013/36/UE du parlement européen et du conseil du 26 juin 2013 concernant l'accès à l'activité des établissements de crédit et la surveillance prudentielle des établissements de crédit et des entreprises d'investissement.

Etude APEC 2014 : les candidatures sur offre

Augmentation générale du nombre de candidatures par offre :

Cette étude fournie par l'APEC (Association Pour l'Emploi des Cadres) et développée ci-dessous a pour but de mettre en lumière l'importance du nombre de candidatures par rapport au nombre d'offres d'emploi proposées.

Le nombre moyen de candidatures par offre ne cesse d'augmenter depuis le 2^e trimestre 2011. Il a atteint les niveaux les plus élevés observés sur la période durant les deux derniers trimestres de l'année 2013 (46 candidatures en moyenne par offre d'emploi), sans toutefois s'approcher des valeurs observées à la suite de la crise de 2008 (avec plus de 55 candidatures en moyenne par offre). La hausse du nombre de candidatures est cependant plus modérée qu'en 2012 (+15% contre +22% en 2012)

La hausse constante du nombre de candidatures reflète la détérioration du marché de l'emploi cadre. La période de récession entre le 4^e trimestre 2012 et le 2^e trimestre 2013 s'est en effet traduite par une compression des volumes de recrutements de cadres dans les entreprises. En 2013, ceux-ci ont diminué de 10% par rapport à 2012 alors même qu'ils étaient restés stables entre 2011 et 2012. Par ailleurs le chômage des cadres n'a cessé d'augmenter (8% en 2012 et 7% en 2013) même s'il reste plus faible que le taux de chômage global.

Cette augmentation relative s'explique notamment par la détérioration du marché du travail. Même si le nombre d'offre d'emploi ne va pas en diminuant entre 2011 et 2012, sa progression reste néanmoins ralentie. Le volume d'offres confiées à l'APEC a augmenté de 58% entre 2010 et 2011 pour seulement 13% d'augmentation entre 2011 et 2012.

Les offres destinées aux jeunes diplômés sont plus attractives et en net augmentation par rapport à 2012 :

Quel que soit le trimestre pris en compte de l'année 2013, les offres destinées aux jeunes diplômés ont attiré plus de candidatures que celles ouvertes aux cadres confirmés (47 candidatures contre 72 sur un poste débutant). Ces offres ne représentent que 5% des offres sur l'apc.fr.

De plus, les candidatures sur offres à destination des débutants ont augmenté de 50% en 2013 contre seulement 13% en 2012. Ce résultat reflète là encore, les difficultés croissantes que rencontrent les jeunes diplômés. Le taux d'insertion de ces derniers a d'ailleurs chuté de 3% pour la promotion 2013. En outre, la mauvaise conjoncture a poussé de jeunes cadres à postuler sur ces postes alors que les offres n'étaient pas plus nombreuses qu'en 2012 participant in fine à la moindre insertion de cette promotion 2013.

Le nombre des candidatures a progressé dans tous les secteurs d'activité :

L'accroissement du nombre de candidatures sur l'ensemble de l'année 2013 concerne l'ensemble des secteurs d'activité, à l'exception de la fonction santé/social/culture. Il semble plus important dans le secteur direction d'entreprise (+ 34 candidatures par offre entre le 1^{er} et le 4^e trimestre 2013). L'augmentation du nombre de candidatures par poste sur l'année 2013 paraît, en revanche, plus modérée dans les fonctions communication-crédation (+11) et dans celles du commercial-marketing (+8).

En conclusion pour la CFTC Cadres, cette étude est très inquiétante et reflète le mauvais état du marché du travail en France. En effet, c'est mathématique, plus il y a de candidats moins il y a d'opportunités de trouver un poste et de chance d'être retenu du point de vue d'un salarié.

De plus, ces mauvais chiffres sont en corrélation avec les chiffres de l'emploi en générale (augmentation du chômage à 10,5% de la population active) ce qui nous pousse à nous interroger de manière plus générale sur la politique de l'emploi en France. **La CFTC Cadres appelle donc les employeurs à respecter le pacte de responsabilité, dont la finalité est de créer des emplois en France.** ■



Article réalisé par
Clémence CHUMIATCHER

Le Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles

Ce que dit l'ANI du 14-12-2013, sur la gouvernance paritaire :

Convaincus que la qualité de la gouvernance des politiques mises en œuvre concourt à leur efficacité, les parties signataires du présent accord entendent profondément rénover et moderniser la gouvernance paritaire interprofessionnelle des politiques de formation professionnelle et d'emploi.

Le nombre d'acteurs dans le champ de la formation professionnelle et la complexité des enjeux imposent en effet une révision des modes de gouvernance qui facilite l'articulation entre les politiques publiques et les orientations arrêtées par les partenaires sociaux, favorise la mise en cohérence des initiatives développées sur le champ de l'emploi et de la formation professionnelle et coordonne les projets mis en œuvre à tous les niveaux.

La détermination de politiques de formation coordonnées, tant au niveau national que régional, doit être de nature à favoriser l'anticipation des besoins en emploi et en compétences, sur la base d'une stratégie concertée en matière de développement économique, environnemental et social.

La détermination des règles de gouvernance propres aux partenaires sociaux doit faciliter l'efficacité de cette coordination. Ces règles doivent notamment conforter la détermination par les instances politiques tant au niveau interprofessionnel que des branches professionnelles des objectifs politiques.

Dans ce cadre, il appartient notamment aux branches de renforcer l'articulation et l'efficience pour les entreprises, des travaux des OPMQC, de la politique de certification professionnelle et du service délivré par l'OPCA aux entreprises, en particulier aux TPE-PME.

Ce que dit la loi :

Publics concernés : les membres et interlocuteurs du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP).

Objet : définition des missions, de la composition et du fonctionnement du CNEFOP.

Entrée en vigueur : le lendemain de sa publication.

Notice : le présent décret définit les règles d'organisation du CNEFOP, qui se substitue au Conseil national de l'emploi et au Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Il précise d'abord les missions du CNEFOP, notamment les modalités selon lesquelles le conseil organise au plan national la concertation entre les acteurs des politiques d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles et procède à l'évaluation de ces politiques publiques.

Le décret détermine ensuite la composition de ce conseil, qui associe les représentants des administrations de l'Etat, des organisations professionnelles et syndicales représentatives au plan national et interprofessionnel, multi-professionnelles ou intéressés, des régions et des départements ainsi que les principaux opérateurs du champ de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Enfin, le décret précise les règles de fonctionnement du CNEFOP, en particulier son organisation interne et les modalités selon lesquelles il rend son avis sur les projets de texte soumis à sa consultation.

Ses missions principales :

Art. R. 6123-1. du C. du trav. - Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles élabore, au niveau national, des orientations triennales énonçant des priorités et une stratégie concertée en vue de favoriser la mise en œuvre coordonnée de ces orientations dans le cadre des actions relevant des collectivités et organismes qui interviennent en matière d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles.

Art. R.6123-1-1 du C. du trav. - Chaque année, le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles établit un rapport sur :

1) L'utilisation des ressources affectées à l'emploi, à la formation et à l'orientation professionnelles conformément

ment au 6° de l'article L. 6123-1, à partir de données déterminées de manière concertée entre l'Etat, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, en prenant en compte les bilans régionaux des actions financées au titre de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles, mentionnés au 6° de l'article L. 6123-1 ;

Art. R.6123-1-2 du C. du trav.- Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles arrête tous les trois ans un programme d'évaluation des politiques d'information et d'orientation professionnelles, de formation professionnelle initiale et continue, d'insertion et de maintien dans l'emploi.

Art. R.6123-1-3 du C. du trav. - Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, point national de référence qualité pour la France auprès de l'Union européenne, participe au réseau du cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels. Il en promeut les principes, les critères de référence et les indicateurs auprès de l'ensemble des financeurs et des dispensateurs de formation.

Il établit un rapport faisant la synthèse des démarches de qualité menées dans le champ de la formation professionnelle, en liaison avec les financeurs.

Art. R.6123-1-6 du C. du trav. - Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles est destinataire :

1) Des travaux, des études et des évaluations élaborés dans le champ de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles par les administrations et les établissements publics de l'Etat, les régions, les organismes

consulaires, les organismes paritaires de gestion et d'observation des branches professionnelles ;

2) Du rapport annuel sur la mise en oeuvre de la convention pluriannuelle prévue à l'article L. 5312-3 conclue entre l'Etat, l'organisme gestionnaire de l'assurance chômage et Pôle emploi ;

3) Des données et informations relatives aux organismes collecteurs paritaires agréés et au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et de l'état statistique et financier de chaque organisme paritaire collecteur agréé, transmis à l'Etat en application des articles L. 6332-23 et R. 6332-30 ;

Les différentes commissions :

Elles ont été définies par les partenaires sociaux en présence de Jean-Marie MARX Président du CNEFOP :

- Commission Evaluation
- Commission des comptes
- Commission territoriale
- Commission des parcours professionnels
- Commission développement des compétences et qualifications.

De plus, un règlement intérieur a été élaboré, sachant que le CNEFOP ne peut être mis en place qu'une fois que le Premier Ministre aura publié le décret de la nomination des membres. ■

Pour en savoir plus vous pouvez consulter le Site <http://www.legifrance.gouv.fr>



**Article réalisé
par Jean-Pierre THERRY**

CADRES-CFTC

N° 139 – Trimestriel décembre 2014.
Revue d'informations syndicales de
l'Union Générale des Ingénieurs,
Cadres et Assimilés

CFTC Cadres

128, avenue Jean-Jaurès
93697 Pantin Cedex
Tél. : 01 73 30 49 82
Fax : 01 73 30 49 94
e-mail : ugica@cftc.fr

Directeur de la publication :

Patrick Poizat

Ont participé à la réalisation

de ce numéro : Cabinet Ethix,
S. Cassayre (Cabinet Sextant Expertise),
C. Chumiatcher, B. de Château
Thierry, B. Ibal, G. Michoud,
M. Minhoto, T. Panouillé,
P. Poizat et JP. Therry

Crédit photos :

Delucq, CFTC Cadres

Conception / Réalisation / Impression :

MIP (Multi Incorpo Photo)

Tél. : 01-40-03-96-60

3, rue de l'Atlas - 75019 Paris

email : atelier@mip-fr.com

Commission paritaire des papiers de presse

Immatriculation n° 1012 S 06214.

Imprimé sur papier recyclé.



Les licenciements économiques

Suite au succès de la formation sur le licenciement économique dispensée par la CFTC Cadres, nous avons trouvé judicieux de vous faire partager une partie des connaissances acquises par nos stagiaires. Ce dossier est donc l'occasion de revenir sur les grandes lignes du

droit du licenciement économique. Sans avoir la prétention d'être exhaustif, ce document vous permettra, nous l'espérons, d'appréhender la question des licenciements économiques, qu'ils soient individuels ou collectifs.

1- LES MOTIFS ECONOMIQUES DE RUPTURES ET LEURS CONSEQUENCES SUR L'EMPLOI

LES MOTIFS ECONOMIQUES DE RUPTURES

« Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ». (art. L. 1233-3 c. trav.).

Cette définition n'étant pas limitative (en présence de l'adverbe *notamment*), d'autres faits non inhérents à la personne du salarié peuvent justifier un licenciement pour motif économique. La Cour de cassation a ainsi pu admettre parmi les justifications possibles d'un motif économique, la réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (Soc. 5 avril 1995 n° 93-43.866). De plus, différentes formes de cessation d'activité de l'employeur, en dehors de toutes difficultés économiques, ont également été retenues par la jurisprudence comme justificatif d'un licenciement pour motif économique (Soc. 16 janvier 2001 n°98-44.647).

Les difficultés économiques

L'employeur qui invoque des difficultés économiques pour licencier des salariés pour motif économique devra prouver la réalité des difficultés qu'il rencontre. En effet, la Cour de cassation a, à travers sa jurisprudence, fixé un cadre dans lequel la situation économique de l'entreprise doit être appréciée.

Lorsque l'entreprise n'appartient à aucun groupe, les difficultés s'apprécient au niveau de l'entreprise. Mais lorsque celle-ci se fonde dans un groupe, la Chambre sociale de la Cour de cassation décide, depuis son célèbre arrêt *Thomson Vidéocolor* (Soc. 5 avril 1995 n° 93-42.690) que « les difficultés économiques doivent être appréciées au regard du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise concernée ». Plus large que l'entreprise, le « secteur d'activité du groupe » est cependant plus circonscrit que le groupe.

Pour que l'employeur puisse invoquer des difficultés économiques à l'appui des licenciements, encore faut-il qu'elles revêtent une certaine consistance. Ainsi, ne

constituent pas de réelles difficultés économiques la « *légère baisse d'activité* »¹, le simple « *ralentissement des ventes* »² ou encore la « *dégradation des marges de l'entreprises dont l'activité et les effectifs continuaient à progresser* »³. Les difficultés économiques ne doivent donc pas être confondues avec l'aléa qui est propre à toute activité économique. Elles doivent avoir un caractère structurel et non simplement conjoncturel.

Les Mutations technologiques

Les mutations technologiques constituent le deuxième motif économique de rupture invoqué à l'article L. 1233-3. L'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise, en dehors de toutes difficultés économiques ou d'imperatifs de sauvegarde de la compétitivité, pourra ainsi constituer une cause économique de suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification du contrat de travail. En général, cette mutation technologique consiste en une robotisation ou en une informatisation du travail. C'est ainsi qu'il a été jugé que procédait d'une cause économique « *le licenciement résultant d'une suppression d'emploi en fonction de mutations technologiques, d'un salarié d'une chaîne de télévision qui exerçait une activité d'illustration sonore supprimée en raison du recours de nouveaux moyens modernes de reportage* » (Soc. 19 décembre 1990 n° 89-42.242).

Pour autant, lorsqu'un licenciement est prononcé en raison de mutations technologiques, son bienfondé sera fonction des efforts fournis par l'employeur dans le cadre de son obligation d'adaptation et de reclassement des salariés.

La réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité

Cette cause économique est apparue grâce à la jurisprudence dans les années 1990 : « *lorsqu'elle n'est pas liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, une réorganisation ne peut constituer un motif économique que si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité du groupe dont relève*

l'entreprise » (Soc. 5 avril 1995 n° 93-42.690). Que doit-on entendre par *compétitivité* ? Cette notion se rattache à celle de concurrence et signifie que l'entreprise doit être en mesure d'affronter la concurrence. La sauvegarde de la compétitivité doit être un « mal nécessaire » avant aggravation de la situation de la compétitivité de l'entreprise. C'est pourquoi « l'employeur doit produire des documents ou autres éléments de preuve qui établissent des signes concrets et objectifs d'une menace sur l'avenir de l'entreprise : perte d'un marché important, installation d'un concurrent étranger... »⁴

Les très médiatiques arrêts « Pages jaunes »⁵ ont apporté certaines précisions sur le critère de sauvegarde de la compétitivité puisque la Cour de cassation a considéré comme justifiée « *la réorganisation mise en œuvre pour prévenir des difficultés économiques liées à des évolutions technologiques et leurs conséquences sur l'emploi, sans être subordonnées à l'existence de difficultés économiques à la date du licenciement* ».

Par exemple est ainsi justifié le licenciement économique résultant de la diminution – après une forte augmentation – du rythme de croissance du marché européen des écrans plats de télévision en raison de la baisse des prix de ces produits, qui avait généré un résultat net déficitaire ainsi que des pertes importantes, situation qui imposait à la filiale du groupe de se réorganiser pour pouvoir affronter une concurrence accrue (Soc. 5 juin 2012 n° 11-21.110).

La cessation d'activité de l'entreprise

Les motifs économiques de licenciement énoncés par l'article L. 1233-3 ne sont pas limitatifs et la cessation d'activité, bien qu'absente de cet énoncé, peut constituer un motif économique de licenciement. La Cour de cassation n'impose que deux conditions à la reconnaissance de la cessation définitive d'activité comme cause de licenciement économique : l'absence de faute ou de légèreté blâmable⁶ de l'employeur dans la cessation d'activité et le caractère total et définitif⁷ de la cessation d'activité.

¹ Soc. 26 juin 1991 n°89-44.033

² Soc. 22 février 1994 n°92-41.891

³ Soc. 21 mars 2001 n°98-46.178

⁴ Philippe Waquet : la cause économique du licenciement, Dr. Soc. 2000 p.168

⁵ Soc. 11 janvier 2006 n° 04-46.201 et n° 05-40.977

⁶ Soc. 14 mars 2012 n° 10-28.413

⁷ Soc. 21 mars 2006 n°03-47.824

L'ADAPTATION ET LE RECLASSEMENT DU SALARIÉ

Avant que le licenciement pour motif économique soit prononcé, l'employeur doit avoir exécuté au préalable certaines obligations.

L'obligation d'adaptation du salarié

L'obligation d'adaptation connaît plusieurs fondements textuels. D'une part, une obligation générale d'adaptation pèse sur l'employeur en vertu de l'article L. 6321-1 du Code du travail⁸.

D'autre part, intervient lors d'un licenciement pour motif économique une obligation ponctuelle d'adaptation au moment où l'employeur envisage le licenciement : art. L. 1233-4 : « *le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés [...]* ». Ainsi cette obligation impose à l'employeur d'offrir à ses salariés une courte période de formation qui leur permet d'occuper le poste proposé dans le cadre du reclassement ou de la transformation de leur emploi due aux mutations technologiques.

La Cour de cassation⁹ considère donc que *le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés*.

L'obligation de reclassement individuel

Inscrite au même article L. 1233-4¹⁰, l'obligation de reclassement individuel empêche l'employeur de prononcer le licenciement avant d'avoir recherché activement et proposé au salarié tous les emplois disponibles susceptibles de lui convenir, au besoin après une période d'adaptation.

Cette obligation très importante n'offre cependant pas de garantie d'emploi au salarié. Ce n'est qu'une obligation de moyen renforcée, c'est-à-dire que la charge de la preuve

sera renversée en cas de litige : l'employeur devra prouver l'impossibilité de reclasser le salarié.

Selon l'article L. 1233-4 al. 2, « *le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.* »

La proposition de reclassement doit être individualisée, précise, concrète et écrite. Pour remplir son obligation de reclassement, l'employeur doit effectuer une recherche préalable, sérieuse et active des possibilités de reclassement, en procédant à un examen individuel des possibilités au sein des entreprises du groupe. Toutefois, force est de constater que cette extension reste artificielle car seul l'employeur qui envisage le licenciement est débiteur de l'obligation de reclassement, ce qui n'oblige nullement les autres entreprises du groupe à répondre favorablement à ces demandes de reclassement.

LES CONSEQUENCES SOCIALES SUR L'EMPLOI

La cause économique du licenciement doit avoir comme conséquence sociale un effet « dissolvant » sur le contrat de travail : soit la suppression ou la transformation d'emploi, soit la modification refusée par le salarié, d'un élément essentiel de son contrat de travail (art. L. 1233-3 C. trav.).

La suppression ou transformation d'emploi

La suppression d'emploi peut résulter d'une suppression de poste. Elle implique alors la suppression effective du poste de travail et suppose que le salarié ne soit pas remplacé après son licenciement. Mais dans certains cas, la suppression d'emploi peut être réalisée sans suppression des tâches, par exemple lors d'une redistribution des tâches entre salariés de l'entreprise.

La transformation d'emploi concerne la modification de la nature même de l'emploi (introduction de nouvelles tâches, informatisation...), aboutissant à un emploi de qualification différente. Il s'agit donc d'un bouleversement dans l'emploi qui entraînera une modification du contrat.

⁸ Art. L. 6321-1 : *L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.*

⁹ Soc. 28 mai 2008 n° 06-45.572

¹⁰ *Le licenciement [...] ne peut intervenir que lorsque [...] le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient*

La modification d'un élément essentiel du contrat de travail

Les difficultés économiques, mutations technologiques ou autres causes économiques de licenciement peuvent avoir pour conséquence de proposer une modification du contrat de travail au salarié. Le refus de cette modification par le salarié entraîne alors son licenciement. Ce n'est cependant pas le refus en lui-même qui constituera la cause du li-

ciement mais les raisons économiques qui ont conduit l'employeur à proposer la modification du contrat.

L'article L. 1222-6 prévoit une procédure encadrant la proposition de modification de contrat et offre au salarié un délai de réflexion d'un mois à l'issue duquel son silence vaudra acceptation.

2 - LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT ECONOMIQUE

LES PREROGATIVES INDIVIDUELLES DES SALARIES

L'ordre des licenciements

C'est l'une des étapes obligatoires à tout projet de licenciement économique (individuel ou collectif) : la détermination du ou des salariés susceptibles d'être licenciés. Pour ce faire, l'employeur établit un ordre des licenciements en tenant compte de critères légaux ou conventionnels et doit en informer le salarié.

L'article L. 1233-5 prévoit en effet que « *lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique [...] il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Ces critères prennent notamment en compte :*

- 1° *Les charges de famille en particulier celles des parents isolés ;*
- 2° *L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;*
- 3° *La situation des salariés [...]*
- 4° *Les qualités professionnelles appréciées par catégories. »*

La liste est indicative et autorise donc la prise en compte de nouveaux critères. De plus, la liste est également supplétive et intervient en l'absence de convention collective ou de fixation par l'employeur d'un ordre aux licenciements. S'il est possible de privilégier certains critères, c'est à la condition de tenir compte de l'ensemble des autres.

En pratique, des points sont affectés à l'ensemble des critères légaux ou conventionnels, selon une pondération choisie par l'employeur. Chaque salarié reçoit alors une

note ou un coefficient totalisant les points obtenus au titre de chaque critère. Les salariés les moins bien « notés » sont désignés prioritairement pour un licenciement.

L'entretien préalable au licenciement

Lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement pour motif économique, il doit convoquer à un entretien préalable le salarié concerné par le licenciement. Cette obligation incombe à l'employeur dès lors qu'il s'agit d'un licenciement individuel ou d'un « petit licenciement collectif » c'est-à-dire un licenciement de moins de dix salariés dans une même période de trente jours (art. L. 1233-11 C. trav.).

En revanche, lorsqu'il s'agit d'un « grand licenciement collectif », la procédure est différente : « *lorsque l'employeur procède au licenciement pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours et qu'il existe un comité d'entreprise ou des délégués du personnel dans l'entreprise, la procédure d'entretien préalable ne s'applique pas¹¹* ». Ici, l'entretien préalable au licenciement n'est applicable que s'il n'existe pas de CE ou de délégué du personnel dans l'entreprise.

La convocation à l'entretien préalable doit respecter un certain formalisme et des mentions obligatoires telles que les lieux où l'on peut trouver la liste des conseillers pouvant assister les salariés durant l'entretien. A défaut, le salarié subit un préjudice qui doit être réparé par une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

¹¹ Art. L. 1233-38

La notification des licenciements

A l'issue des entretiens préalables, le ou les licenciements doivent être notifié(s) selon des délais qui varient en fonction de la taille de l'entreprise et du nombre de licenciements prononcés.

Selon l'article L. 1233-16 C. trav., la lettre de licenciement comporte l'énoncé des motifs économiques invoqués par l'employeur, ce qui signifie que la lettre de licenciement fixe les limites du litige et n'autorise pas l'employeur à invoquer des motifs qui n'auraient pas été indiqués dans cette lettre. Celle-ci doit donc contenir des faits précis, matériellement vérifiables et exposer l'existence d'une cause économique (difficultés économiques...) et ses conséquences sur l'emploi (suppression ou transformation...).

Les indemnités liées au licenciement

Art. L. 1234-9 C. trav. : « le salarié titulaire d'un CDI, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement. »

Dans tous les cas, l'indemnité est égale à 1/15^e de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15^e de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté (art. R.1234-2).

Cette indemnité légale est la même qu'il s'agisse d'un licenciement pour motif économique ou pour motif personnel. Cependant, une convention collective peut prévoir une indemnité différente.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le 1/12^e de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou le 1/3 des 3 derniers mois de salaire (art. R. 1234-4).

Lorsque le licenciement est jugé irrégulier, c'est qu'il est survenu sans que la procédure ait été respectée. La cause réelle et sérieuse du licenciement n'est donc pas remise en cause et le salarié pourra se voir accorder une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire (art. L. 1235-2 du Code du travail).

En revanche, lorsque le licenciement est jugé abusif, c'est qu'il est survenu pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse. Le juge peut alors proposer la réintégration du salarié, lequel a droit, en cas de refus, à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois (art. L. 1234-9 C. trav.).

La priorité de réembauche

La priorité de réembauche de l'article L. 1233-45 C. trav. permet au salarié licencié pour motif économique d'être prioritaire en cas de poste disponible dans l'entreprise.

Cette priorité de réembauche ne s'applique qu'aux salariés licenciés pour motif économique qui en sont informés dans la lettre de licenciement. Pour en bénéficier, le salarié doit en faire la demande par écrit, ce qui obligera l'employeur à l'informer de *tout emploi devenu disponible avec sa qualification*. Elle s'exercera au niveau de l'entreprise (et donc aussi dans les autres établissements de l'entreprise) pour toute nouvelle embauche et n'est pas limitée aux emplois pourvus en CDI. Un salarié, même s'il a retrouvé un emploi, pourra en bénéficier et seul le droit au reclassement d'autres salariés devra l'emporter sur la priorité de réembauche.

La violation de cette obligation *cause nécessairement un préjudice au salarié* (Soc. 28 septembre 2011 n°09-43.374).

LES PREROGATIVES DES INSITUTITONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

L'information et la consultation des représentants du personnel sont l'un des traits caractéristiques de la procédure de licenciement pour motif économique. Pourtant, la consultation du comité d'entreprise (CE) n'est envisagée expressément que pour les licenciements collectifs. L'accès aux informations par le CE revêt une importance toute particulière, notamment lorsque doit être négocié par la suite un PSE.

DISPOSITIONS COMMUNES

L'article L. 2323-6, prévoit un droit à information générale du CE qui est obligatoirement *informé et consulté sur les*

questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle.

Une consultation spéciale, au titre de la procédure de licenciement collectif, est prévue aux articles L. 1233-28 et suivants du code du travail : *l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours réunit et consulte [...] le comité d'entreprise.*

L'information du comité d'entreprise

Dans le cadre d'un licenciement économique, la consultation du CE ne peut être effective que s'il a reçu les informations nécessaires.

Il ressort des articles L. 1233-10 et L. 1233-31 que le *l'employeur adresse aux représentants du personnel [...] tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif.* Un renseignement utile doit être entendu comme répondant à la finalité de la consultation du CE, c'est-à-dire lui permettant de comprendre parfaitement le projet de licenciement collectif et de formuler des propositions constructives. Cette obligation consiste donc pour l'employeur à transmettre aux représentants des travailleurs des données écrites, lisibles et suffisamment détaillées. Il s'agit en général d'éléments d'ordre économique, financier, technique ou social que l'employeur considérera comme pertinents.

Les articles précités donnent ensuite une liste des informations (qui peut être complétée conventionnellement) à transmettre au CE : *la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ; le nombre de licenciements envisagés ; les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ; le nombre de salariés employés dans l'établissement et le calendrier prévisionnel des licenciements ; les mesures ou le plan de sauvegarde de l'emploi ; les mesures de nature économique qu'il envisage de prendre.*

Le CE peut également rechercher par lui-même des informations complémentaires si elles sont nécessaires à la

compréhension de la situation de l'entreprise. Dans le cadre de son budget de fonctionnement, il peut par exemple financer des études ou faire appel à un expert rémunéré par ses soins. Son information peut être complétée par une enquête auprès des salariés et l'accès à certains documents administratifs.

Enfin, dans le but d'exploiter au mieux les informations qui lui sont données, le CE peut avoir recours à un expert comptable rémunéré par l'entreprise en cas de licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours.

La consultation des représentants du personnel

L'article L. 2322-2 qui prévoit que *la décision du chef d'entreprise doit être précédée par la consultation du comité d'entreprise* fait de la consultation des représentants du personnel une étape du processus décisionnel. L'esprit du texte est de permettre au CE de formuler des contre-propositions alternatives au projet de licenciement. Ces propositions ont pour but d'éviter les licenciements ou d'en limiter le nombre, ce qui suppose qu'elles soient prises en compte ou au moins entendues.

Pour être opérationnelle, la consultation doit aller plus loin que la simple information et suppose donc des échanges de points de vue, l'établissement d'un dialogue entre les représentants du personnel et la direction. Surtout, la consultation doit intervenir avant la prise de décisions définitives.

PROCEDURES SELON LA TAILLE DES LICENCIEMENTS

Procédure applicable aux petits licenciements économiques

La procédure des petits licenciements économiques est assez proche de celle du licenciement individuel pour motif économique. S'y ajoute l'obligation de consulter les institutions représentatives du personnel, CE ou délégués du personnel selon la taille de l'entreprise.

Lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique de moins de dix salariés dans une même période de trente jours, il réunit et consulte les délégués du personnel ou le CE si l'entreprise

compte au moins cinquante salariés. Cette consultation sur le projet de licenciement est rudimentaire et ne requiert en théorie qu'une seule réunion des délégués du personnel ou deux réunions lorsque qu'existe un CE.

En cas d'absence non fautive de représentants du personnel (attesté par un PV de carence aux élections professionnelles), la consultation étant impossible, la procédure se rapproche de celle du licenciement individuel. En revanche, si l'absence d'institutions représentatives est imputable à l'employeur, tout licenciement intervenant sans consultation est irrégulier.

Lorsque la procédure de consultation est terminée, l'employeur convoque les salariés à l'entretien préalable.

Procédure applicable aux grands licenciements économiques

Constitue un grand licenciement économique tout licenciement économique englobant dix salariés ou plus sur une même période de trente jours. Dans la procédure applicable aux grands licenciements économiques, la majorité des mesures individuelles, telles que l'entretien préalable, s'efface et laisse place à un renforcement de la consultation des représentants du personnel.

En l'absence de représentants du personnel : lorsque l'entreprise compte moins de 50 salariés et ne dispose pas de délégués du personnel, la procédure individuelle de licenciement économique retrouve application. En revanche, lorsque l'entreprise compte plus de 50 salariés et ne dispose pas de CE, l'employeur est toujours tenu d'élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi qui sera porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Dès lors que l'entreprise dispose de représentants du personnel, la formalité de l'entretien individuel de licenciement n'a plus lieu d'être. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur doit réunir les délégués du personnel pour deux réunions séparées¹². Ici, l'employeur n'a pas l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi mais doit néanmoins mettre en place des mesures de reclassement et d'accompagnement comme par exemple un congé de reclassement.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés dotés d'un CE, celui-ci est réuni pour au moins deux réunions¹³ séparées d'au moins 15 jours. La première réunion permettra de décider du recours à un expert comptable, ce qui, le cas échéant, entraînera la tenue d'une troisième réunion, et parfois bien plus. Ces différentes réunions seront l'occasion d'étudier le projet de licenciement et le plan de sauvegarde de l'emploi.

3 - LE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est un document contenant des mesures pour éviter les licenciements et en limiter l'impact social. Il contient en principe trois ensembles de disposition. D'une part des mesures tendant à éviter les suppressions d'emploi (aménagement ou réduction de la durée du travail, diminution des salaires ou primes...); d'autre part des mesures tendant à éviter les licenciements alors qu'il y a suppression d'emplois (mise à la retraite, retraite anticipée, départs volontaires, reclassements internes...); enfin, des dispositions destinées à faciliter le reclassement après le licenciement (reclassements externes, actions de formation et de reconversions, soutien à la création d'activité...).

Le PSE occupe donc une place centrale dans la procédure des grands licenciements économiques.

La loi du 14 juin 2013 a rénové en profondeur le droit des grands licenciements économiques en renforçant le champ du dialogue social et de la négociation. Inspiré du droit allemand où le PSE est négocié par le conseil d'établissement (équivalent du CE) dans le prolongement de ses droits d'information et de consultation, la loi de sécurisation de

¹² Art. L. 1233-29 du code du travail

¹³ Art. L. 1233-30 du code du travail

l'emploi permet d'associer les partenaires sociaux à la gestion des restructurations en leur ouvrant un nouvel espace de dialogue.

En effet, deux voies (pouvant être combinées) sont dorénavant permises pour élaborer un PSE :

- ▶ Une voie unilatérale, telle qu'elle se pratiquait jusqu'à présent, où l'employeur élabore lui-même le PSE
- ▶ Une voie négociée entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives pour la conclusion d'un accord-PSE qui devra être majoritaire (donc signé par 50% des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise). L'exigence de majorité renforcée donne une plus grande légitimité à l'accord et permet également de le sécuriser puisqu'il n'est plus susceptible de faire l'objet d'un droit d'opposition.

La loi du 14 juin 2013 révolutionne également le droit des grands licenciements économiques en attribuant à l'administration un rôle de contrôle *a priori* des plans de sauvegarde de l'emploi, c'est à dire avant que les licenciements ne soient prononcés.

En cas d'accord majoritaire, le contrôle de l'administration a une portée restreinte, compte tenu de la légitimité de l'accord. La DIRECCTE examine la validité de l'accord et s'assure de l'existence d'un PSE dans un délai de 15 jours. En cas de PSE établi unilatéralement par l'employeur, le contrôle est plus poussé et plus long (21 jours). Il porte sur la régularité de la procédure d'information et de consultation et surtout sur la proportionnalité du PSE au regard des moyens de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient. La qualité des mesures du PSE est ainsi appréciée par la DIRECCTE.

Le passage par l'autorité administrative pour validation ou homologation permet d'améliorer significativement le contenu des PSE. Puisque le refus de validation ou d'homologation rend nul tout licenciement, l'employeur est contraint de revoir à la hausse son PSE et en pratique, après un premier refus, c'est un projet nettement amélioré qui est transmis à l'autorité administrative (sur 33 décisions de refus prises

par les DIRECCTE en presque un an, les deux tiers ont donné lieu à une seconde décision positive).

Plus encore, la DIRECCTE, qui est l'interlocuteur de terrain des entreprises, peut intervenir en amont, et jouer le rôle de régulateur lors de l'élaboration du PSE. Etant destinataire de toutes les informations délivrées au CE, la DIRECCTE peut formuler des recommandations et injonctions sur le PSE et est le garant du respect des règles juridiques. Interlocuteur privilégié de l'employeur ou des syndicats tout au long de la procédure, son intervention facilite grandement le dialogue social.

Plus d'un an après l'entrée en vigueur de la réforme, il semble que les entreprises comme les organisations syndicales se soient appropriées la négociation sur le PSE. En effet, les entreprises procédant à des restructurations privilégient la voie négociée puisque 75 % des PSE donneraient lieu à l'ouverture de négociations. De plus, sur 455 décisions de validation ou d'homologation rendues par les DIRECCTE, seules 33 ont été des refus. Enfin, il semblerait que le contentieux des décisions de l'administration soit très faible. En effet d'une part les délais très courts de 3 mois pour juger sont pour l'instant respectés et d'autre part, le taux de recours contre les PSE est de seulement 7 % devant le tribunal administratif alors qu'il atteignait parfois 40 % devant les tribunaux de grande instance avant la loi de sécurisation de l'emploi.

Ainsi, malgré les réticences de certains syndicats face à la nécessité de négocier les réductions d'effectifs et donc de devenir de véritables co-décisionnaires lors des restructurations, les acteurs se sont emparés de ces nouveaux leviers afin de trouver de nouvelles solutions, de dégager des compromis et des équilibres afin d'en finir avec ce qui pouvait s'apparenter à des « guérillas judiciaires sans fins »¹⁴ à propos des PSE. ■

Dossier réalisé par C. CHUMIATCHER et T. PANOUILLE

¹⁴ Emanuelle Wargon

Radiographie d'une branche professionnelle

BETIC : "Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseil et sociétés de conseil"

C'est une branche méconnue, car constituée de métiers jeunes dont personne n'avait encore idée il y a 50 ans
Ces métiers ont leurs caractéristiques :

- ▶ Ils sont exercés par des salariés jeunes : 51% ont entre 25 et 39 ans avec une moyenne d'âge de 30 ans
- ▶ Ils requièrent des niveaux de diplômes élevés, de Bac+2 à Bac+8 voire plus
- ▶ Ils évoluent au rythme rapide des nouvelles technologies, mais aussi des contraintes réglementaires sur l'environnement
- ▶ Ils s'exercent partout en France et dans le monde, ce qui demande autant de mobilité géographique que de maîtrise des nouvelles technologies de communication par exemple la visioconférence
- ▶ Ils ont leurs langages propres (Excel, PowerPoint, Java, CATIA, etc.) et parlent en chiffres, en tableaux, en statistiques, comme en témoigne la suite de cet article

BETIC c'est :

- ▶ Plus de 700 000 salariés - à comparer à d'autres branches telles que l'ensemble du commerce (1 100 000 salariés), la métallurgie et sidérurgie (1 750 000 salariés), le bâtiment et travaux publics (1 550 000 salariés), les banques et assurances (750 000 salariés), l'hôtellerie, restauration et tourisme (921 000 salariés)
- ▶ 80 000 entreprises dont 90% de TPE (moins de 10 salariés)
- ▶ Une **Convention Collective Nationale**, IDCC 1 486 et appelée improprement SYNTEC, du nom d'une des fédérations patronales

4 principaux secteurs d'activité :

- ▶ **Les activités liées à l'informatique, regroupées aujourd'hui sous le terme "industrie du numérique" :**
 - le conseil en systèmes et logiciels informatiques
 - la tierce maintenance de systèmes et d'applications informatiques
 - l'édition de logiciels
 - l'édition de jeux électroniques
 - etc.

Quelques entreprises connues de ce secteur : CAPGEMINI, ATOS, ACCENTURE, BULL Services, MICROSOFT, IBM France...

- ▶ **L'ingénierie et les études techniques :**
 - Le bâtiment

- L'environnement
- l'industrie
- le conseil en technologie.

Quelques entreprises connues de ce secteur : AREVA TA, EURO-DISNEY Imagineering, TECHNIP, IGN France international, VEOLIA water technologies solutions...

▶ **Le conseil pour les affaires et la gestion :**

- conseil en management - DELOITTE, CEGOS, ALGOE, ERNST & YOUNG...
- études marketing et opinion - IFOP, IPSOS, BVA, TNS SOFRES, GFK...
- conseil en recrutement
- conseil en relations publiques
- conseil en évolution professionnelle - BPI Group, LEROY Consultants...

▶ **L'organisation de foires, salons, congrès, évènements.**

La sociologie de la branche :

- ▶ Une branche récente : la CCN date de décembre 1987
- ▶ 76% des salariés sont Ingénieurs et Cadres, 24% ETAM, pratiquement pas d'ouvriers
- ▶ Une branche peu féminisée : 34% de femmes contre 49,5% pour l'ensemble du salariat
- ▶ 91% des salariés sont en CDI (recours à l'intérim 2%) contre 87% pour l'ensemble du salariat
- ▶ 93% des salariés à temps plein (H 97% - F 85%) ; ensemble du salariat : ensemble 81,6%, H 92,8%, F 69,4%
- ▶ En termes de temps de travail, 25% des salariés sont en forfait jours (autonomie complète)
- ▶ Des moyennes de salaires de l'ordre de 45 000 €, ce qui peut paraître élevé, mais si on considère le niveau d'études des salariés, ce n'est pas une branche très généreuse !

Représentation syndicale de la branche

- ▶ 2 fédérations patronales : SYNTEC affilié au MEDEF et CINOV affilié à la CGPME
- ▶ 5 fédérations syndicales de salariés :
 - CSFV CFTC : Commerce, Services et Force de Vente
 - FIECI CFE/CGC
 - F3C CFDT : Communication, Conseil et Culture
 - CGT : sociétés d'études
 - FEC FO : employés et cadres

Instances paritaires

- ▶ CPCCN - Commission Paritaire de la Convention Collective Nationale
- ▶ CPNEFP - Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
- ▶ 2 CPREFF - Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dans le Nord et en Rhône-Alpes
- ▶ OPIIEC - Observatoire Paritaire de l'Informatique, de l'Ingénierie, des Etudes et du Conseil
- ▶ ADESATT - Association d'Etude et de Suivi de l'Aménagement du Temps de Travail, contribuant entre autre au financement du paritarisme
- ▶ Commission de Validation des Accords signés sans Délégué Syndical (VASDS)
- ▶ Observatoire Paritaire de la Négociation Collective (OPNC)
- ▶ FAFIEC - 6^e OPCA de branche avec une collecte de 245 m€ (sur MS 2013)

Le FAFIEC et les dispositifs de la branche en matière de formation

- ▶ **CQP** : Les partenaires sociaux ont créé et mis en œuvre **8 CQP** (Certificat de Qualification Professionnelle), inscrits au RNCP : 5 concernent la filière numérique, 2 la filière ingénierie et 1 la filière foires et salons ; formations en alternance, ils sont accessibles dans le cadres des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation, de la VAE, de la **Préparation Opérationnelle à l'Emploi**, selon le statut du stagiaire (jeunes issus du système scolaire, salariés des entreprises de la branche, demandeurs d'emploi)

La CPNE met en œuvre chaque année de nouveaux CQP, répondant ainsi à l'émergence de nouveaux métiers et des besoins en compétences non couverts par l'offre en formation initiale ou continue

- ▶ **ACN** : actions collectives nationales ; sélectionnées par la CPNE, elles sont conçues à partir des attentes des entreprises en termes de développement des compétences, en fonction des spécificités territoriales observées. C'est pour l'entreprise et le salarié, l'assurance de programmes de formation définis selon les besoins de la profession par des acteurs de la branche, dispensés par des organismes de formation sélectionnés et évalués en fonction de critères rigoureux
- ▶ **EDEC national de branche** (Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences)
- ▶ **Des projets cofinancés par le FPSPP (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels)**
Depuis 2010, le FAFIEC et le FPSPP sont signataires de plusieurs conventions de partenariat pour la mise en œuvre d'actions au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi :
 - Soutien aux entreprises et aux salariés en situation d'Activité partielle

- Formation des demandeurs d'emploi, dans le cadre de la **Préparation Opérationnelle à l'Emploi (Individuelle et Collective)**
- Formation des demandeurs d'emploi ayant adhéré au **Contrat de Sécurisation Professionnelle**

L'intervention du FAFIEC auprès des demandeurs d'emploi s'appuie sur le partenariat construit avec Pôle Emploi en application d'une convention de coopération signée en 2012

Depuis 2012, le FAFIEC aura accompagné plus de **14 000 demandeurs d'emploi** et **1 000 salariés** recensés dans ces dispositifs.

Des projets régionaux en partenariat, avec l'Etat, les Conseils Régionaux :

- ADEC Ile de France, branche du secteur automobile
- Pacte de continuité professionnelle numérique en Nord Pas de Calais
- ADEC Midi-Pyrénées - aéronautique spatial défense...

Ces projets répondent aux besoins de secteurs en tension (baisse d'activité économique), de secteurs innovants en lien avec des pôles de compétitivité, à l'insertion de demandeurs d'emploi vers des entreprises en difficulté de recrutement, au maintien dans l'emploi de salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail

Mesure de la représentativité dans la branche

- ▶ Mesure globale de l'audience :

• CFTC : 13,83%	• CGT : 17,63%
• CFE/CGC : 18,74%	• FO : 10,50%
• périmètre catégoriel : 21,61%	• UNSA : 4,16%
• CFDT : 30,82%	• Solidaires : 2,06%
- ▶ Mesure pour les élections où la CFTC est présente et/ou dont nous avons eu connaissance :

• CFTC : 20,54%	• FO : 4,98%
• CFE/CGC : 15,05%	• UNSA : 7,08%
• CFDT : 30,47%	• Solidaires : 3,14%
• CGT : 18,3%	

Le syndicat CFTC de la branche : le SICSTI (Syndicat de l'Ingénierie, du Conseil, des Services et Technologies de l'Information)

- Syndicat national crée en juillet 2001
- A ce jour le nombre d'adhérents est de 1227 dont 7 retraités
- Une forte croissance du nombre d'adhérents (+ 54%) et de sections sur la dernière mandature 11/2011 - 11/2014
- Présent dans plus de 210 entreprises majoritairement installées en Ile-de-France



Article réalisé par
B. De Château Thierry
et **G. Michoud**

L'espérance, fin 2015 !

Le Congrès CFTC de Vichy tombe presque en même temps que le sommet mondial décisif de Paris sur le réchauffement climatique (au moins 120 chefs d'Etat et de Gouvernement). Fin 2015, il doit aussi y avoir une Encyclique sur ce sujet. Nous devons parier sur ce temps d'espérance dont les Français ont tant besoin.

L'heure de rendre très concret ce que la CFTC appelle depuis longtemps le Bien Commun a sonné. En se généralisant, la conscience de l'urgence de la sauvegarde de la planète met en évidence un bien commun : mobilisation écologique de tous et de tous les pays, sinon échec. Les associations environnementales investissent le social, c'est le moment de nous emparer de l'écologie.

Nous sommes en train de changer progressivement de contrat social : nous vivons encore avec le contrat social de la simple coexistence pacifique : « La liberté des uns s'arrête où commence celle des autres ». Mais grâce à la prise de conscience environnementale, nous « fabriquons » en Europe un contrat social du bien commun : « La liberté de tous commence quand chacun se sent responsable de lui-même et des autres ». Nos valeurs de fraternité responsable entrent à nouveau dans l'histoire.

Qui dit contrat, dit d'abord dialogue social. Arrêter de négocier au coup par coup, sans horizon, et dos au mur. La CFTC revendique un Comité Paritaire Permanent du Dialogue Social, et pourquoi pas un contrat social de Mandature (après chaque élection législative). Ce dialogue doit se décliner dans les branches et les entreprises en s'interrogeant sur la hiérarchie de ces niveaux pour éviter d'engendrer de nouvelles inégalités.

La transition énergétique (la loi d'octobre 2014) qui veut d'ici 2050 réduire la consommation d'énergie de 50% et diviser par 4 les gaz à effet de serre, impacte d'ores et déjà le syndicalisme local et de terrain. Jugez-en vous-même quand j'évoque : l'emploi, le logement, les conditions de travail, la formation professionnelle, le temps de travail, la fonction publique, la santé, les IRP (qui doivent avoir compétence sur l'environnemental à partir de cet été) et la RSE...

Agir localement et penser globalement. Pour la CFTC, il n'y a pas de fatalité si nous avons le courage d'innover. En priorité, stopper la double dette entre générations : celle de la planète en dérive et celle du chômage massif (particulièrement des jeunes). Pour ce faire, créons en France une Agence Opératoire de la Transition Energétique financée par l'épargne privée (énorme et mal exploitée dans l'économie réelle), l'emprunt public qui est à un taux très bas et une part des 315 milliards du Président Juncker. La croissance sera au rendez-vous.

De même le numérique détruit des emplois, mais il peut en créer. Par exemple dynamiser sur internet les marchés très divers de l'aide à la personne et de l'économie partagée. Cependant ce marché doit être régulé sous surveillance des syndicats et de l'Etat.

D'autres pistes encore : la France a le 2^e domaine maritime du monde : vastes perspectives saines encore peu exploitées.

Surtout, le nouveau contrat social doit convertir l'entreprise dont la CFTC répète qu'elle n'est pas qu'une société de capitaux comme la loi l'y réduit, mais qu'elle est une communauté d'hommes et de femmes et un carrefour de compétences. Le statut du Top-Manager doit être profondément revisité dans ce sens.

Qui mieux que la CFTC peut porter les valeurs de bien commun, de dialogue, de fraternité responsable et destination universelle des biens si nécessaires aux réformes économiques, sociales et environnementales. ESPERANCE et ACTIONS. ■



**Article réalisé par Bernard IBAL,
Président d'honneur de la CFTC Cadres**

Au cœur des Prud'hommes

Par Véronique Brocard - Editions Stock (2014)

Ceux qui s'intéressent aux conflits du travail et à leur résolution liront avec intérêt ce petit livre (193 pages) qui ouvre sur une culture du vécu toute aussi indispensable que la connaissance des textes réglementaires.

La première partie fait rapidement le point sur les conseils des Prud'hommes, leur ancienneté (ils existent depuis le début du XIII^e siècle), leur originalité (une justice rendue non par des juristes mais à parité par les représentants des salariés et des employeurs), leur fonctionnement (le « départage », recours à un magistrat lorsque les juges prud'homaux ne parviennent pas à se mettre d'accord, les procédures d'appel). Mais surtout l'auteur insiste sur la pauvreté des moyens face à « l'empilement des lois », l'augmentation des saisines et son corollaire, la lenteur de la procédure. Celle-ci semble laisser l'Etat indifférent au point qu'en 2013, il a préféré verser des dommages et intérêts à des salariés victimes de procès prud'homaux aux délais déraisonnables sans que cela ne l'incite à débloquer des crédits pour améliorer le fonctionnement de cette justice. Cette lenteur, le plus souvent, fait le jeu des employeurs ; elle décourage les salariés devant une saisine qui n'obtiendra de réponse qu'après de nombreux mois ou les pousse à transiger pour obtenir un peu plus rapidement la reconnaissance d'au moins une partie de leurs droits.

La deuxième partie du livre plonge le lecteur au cœur des audiences des Prud'hommes de Paris. On y voit apparaître tous les types de professions, des plus humbles aux plus huppées. Parmi les 44 comptes rendus brièvement évoqués mais décrits d'une plume alerte qui laisse parler les faits exposés, une douzaine concerne les cadres. Ils sont accusés de négligence, de faute professionnelle, d'incompétence, de déloyauté. Ils sont en conflit déontologique avec leur hiérarchie. Ils sont victimes de harcèlement, de licenciement abusif...

En effet, parmi les salariés ayant recours aux Prud'hommes, les cadres sont de plus en plus nombreux. « Jusqu'à la fin des années 1970, un cadre était un salarié protégé. Depuis 1984-1985, ce n'est plus le cas. Les cadres sont soumis aux mêmes contraintes que les employés, voire plus. Ils craquent face aux objectifs irréalisables. Avec eux, les employeurs sont de plus en plus exigeants et de moins en moins respectueux. »

Le cas de « Mme Gucci » et du traitement subi dans son entreprise ne peut par exemple pas laisser indifférent. Si-tôt embauchée, cette salariée s'était vu affublée de ce sobriquet et subissait de nombreuses remarques telles que « vous êtes grosse mais vos rondeurs vous vont bien ». L'employeur, despote en puissance, faisait régner la terreur dans ses locaux, interdisant pêle-mêle le tutoiement, le port du pantalon par les femmes et les déjeuners entre collègues. Devant les conseillers prud'homaux la salariée témoigne : *dès que celui-ci arrivait dans les bureaux, tout le monde devait cesser son activité. Il interrompait ceux qui étaient au téléphone, raccrochant le combiné de façon autoritaire, même quand les conversations étaient avec des clients.*

L'ensemble de ces récits révèle l'extrême diversité des contentieux, comme celle des décisions, qui ne sont pas toujours celles auxquelles on s'attendrait.

En conclusion, ce livre pose un regard lucide sur le monde du travail et ses dysfonctionnements, loin du pamphlet, il n'est que constat. Il n'en a que plus de force. ■



Article réalisé par T. PANOUILLÉ



CREDIT D'IMPOT POUR LA COMPETITIVITE ET L'EMPLOI (CICE) :

retour d'expérience et conseil d'expert sur un dispositif qui déçoit

Mis en place en 2013 et devenu en 2014 une mesure phare du Pacte de Responsabilité, le Crédit d'impôt pour la Compétitivité et l'Emploi est ouvert à toute société, quel que soit son statut juridique. En 2014, il devrait représenter une économie de 10 milliards d'euros pour les entreprises.

Quels enseignements tirer des deux premières années de mise en place du dispositif ? Qu'on fait les entreprises de la marge de manœuvre financière qui leur a été accordée ? Passés les effets d'annonce, le CICE n'a pas produit les effets escomptés en matière d'investissement, ni de création d'emplois.

En prise directe avec les réalités quotidiennes des élus des Comités d'Entreprise, Servane CASSAYRE, consultante chez Sextant Expertise, nous fait part de son expérience terrain et nous prodigue quelques conseils utiles à tous.

En quoi consiste le CICE ?

Servane CASSAYRE : le CICE vise à améliorer la compétitivité des entreprises en baissant les frais de personnel par allègement des cotisations sociales. Il porte sur la part de la masse salariale consacrée aux rémunérations inférieures à 2,5 SMIC. Il en représente 4% en 2013 (6% en 2014). Cette manne financière est non négligeable pour les entreprises employant beaucoup de main d'œuvre.

Intégré désormais au pacte de responsabilité et de solidarité, il s'ajoute à d'autres dispositifs existants, notamment les allègements « Fillon » sur les bas salaires. En 2013, l'ensemble de ces mesures a représenté 20,7 Mds d'euros d'économie pour les entreprises et de manque à gagner pour la collectivité. **A horizon 2020, l'enveloppe pèsera environ 50 milliards d'euros.**

Le CICE a vocation à permettre aux entreprises d'investir dans la recherche, l'innovation, la formation, le recrutement, etc. Il peut également, et ce n'est pas négligeable dans un contexte économique tendu, leur permettre de reconstituer leurs fonds de roulement, c'est-à-dire conforter leurs résultats. Mais il ne peut légalement servir à gonfler les dividendes. A cela près que la somme perçue étant mise en réserve, rien ne dit qu'un jour les entreprises ne s'en servent pas pour remonter des dividendes aux actionnaires : c'est **un des effets pervers du CICE.**

AUTRES MESURES D'ALLÈGEMENT DE COTISATIONS SOCIALES ET D'IMPÔTS EN FAVEUR DES ENTREPRISES

- **Baisse des cotisations familiales et patronales** pour les salaires compris entre 1 et 1,6 SMIC (et jusque 3,5 SMIC à partir de 2016).
- **Fin de la contribution sociale et de solidarité des sociétés (C3S) :** assise sur le chiffre d'affaires, elle sera réduite à partir de 2015, puis totalement supprimée en 2017.
- **Suppression de la surtaxe de l'impôt sur les sociétés** de 10,7% : instaurée en 2011, supprimée dès 2016.
- **Baisse de l'impôt sur les sociétés (IS) :** progressivement abaissé de 33,3% à 28% entre 2017 et 2020.

Quels autres effets pervers du CICE avez-vous pu identifier jusqu'à présent ?

Servane CASSAYRE : l'entreprise percevant 6% d'allègements de charges sur les salaires en deçà de 2,5 SMIC, puis plus rien au-delà, est incitée à bloquer l'évolution des salaires proches de ce seuil. Nous recommandons par conséquent, à l'occasion des NAO, de demander le détail des effectifs percevant entre 2,4 et 2,5 SMIC, ainsi que la masse salariale et les allègements correspondants.

Ensuite, le **mode de comptabilisation comptable du CICE adopté par les entreprises peut également constituer un effet pervers** : l'Autorité des Normes Comptables préconise l'enregistrement en frais de personnels, visant à montrer l'effet immédiat sur les marges opérationnelles. Mais certaines entreprises préfèrent n'en retenir que l'aspect fiscal, qui, lui, est différé ; ce qui leur permet de justifier l'absence d'investissements immédiats, différés à la perception du crédit d'impôts.

Lors de l'information/consultation sur le CICE prévue avant le 1^{er} juillet de chaque année, certaines entreprises ont ainsi tenu le discours suivant : « *Le CICE est une somme, pour le moment, hypothétique et tant que nous n'avons pas le cash, nous n'investissons pas !* ». Or cet argument ne tient pas : en cas de besoin imminent de fonds, les entreprises peuvent bénéficier d'un crédit de trésorerie immédiat, jusqu'à 85% du CICE (moyennant un coût d'environ 3% du montant total).

Nous avons constaté que la plupart des directions communiquent assez bien sur les sommes perçues et restant à percevoir au titre du CICE. En revanche, **elles sont plus allusives sur son utilisation**, arguant un décalage de trésorerie et/ou se montrant peu lisibles dans l'affectation des budgets d'investissements. Or le CICE n'a pas toujours permis des investissements additionnels aux budgets initiaux.

Les Représentants du Personnels sont aujourd'hui légitimement déçus par l'usage fait du CICE. Ils n'en voient pas les bénéfices, ni sur des investissements additionnels ni sur la création d'emplois supplémentaires, encore moins sur les salaires en période de NAO.

Face aux difficultés rencontrées, comment les Instances Représentatives du Personnel peuvent-elles agir ?

Servane CASSAYRE : soyez précis dans les demandes d'informations faites aux directions (notamment lors de l'information/consultation sur le CICE) et ne vous contentez pas de déclarations d'intention (voir encadré).

TRACER LE CICE - LES INFORMATIONS À OBTENIR CHAQUE ANNÉE

La masse salariale totale pour toutes les années concernées par le CICE.

Le montant des rémunérations versées ouvrant droit à ce crédit d'impôt et l'effectif ETP moyen correspondant.

L'estimation du crédit d'impôt pour les années à venir et l'économie associée en % de la masse salariale.

Le nombre de salariés et les salaires bruts situés entre 2,4 et 2,5 SMIC.

Le détail de l'affectation du CICE et l'impact sur les comptes.

Penser à inscrire au champ de la mission de l'expert du CE la vérification de l'utilisation du CICE.

De la même manière, suivez **précisément les investissements de l'entreprise**. Exigez la liste des investissements réalisés projet par projet l'année précédant le déclenchement du CICE, puis les années qui suivent, pour comprendre comment le CICE est venu renforcer (ou pas) la politique d'investissement de l'entreprise. Vous serez alors en mesure de rendre un avis beaucoup plus éclairé sur le gain réalisé par les entreprises et sur la destination du CICE dans les investissements de l'entreprise. Ayez de préférence **une vision pluriannuelle** et raisonnez, au besoin à l'aide de votre expert, en termes d'amortissements annuels. Articulez votre réflexion aux orientations stratégiques : quels sont les enjeux pour l'entreprise et les investissements matériels et humains pour y répondre (montée en compétences, formation, emplois d'avenir...)?

L'analyse de l'usage du CICE peut être réalisée par l'expert du CE dans le cadre de sa mission annuelle et via l'information/Consultation sur les orientations stratégiques et leurs conséquences sur l'emploi. Il faut l'inscrire comme un axe spécifique de la mission. L'expert pourra, ainsi, faire une demande de documents spécifique et les analyser.

En quoi le CICE est-il un levier intéressant à utiliser lors des NAO ?

Servane CASSAYRE : les différentes aides et exonérations (dont le CICE) forment une importante source d'économie pour les entreprises. Elles doivent être demandées à l'employeur et rapportés aux enveloppes négociées lors des NAO. **Le dispositif du CICE interdit l'augmentation de la rémunération des mandataires sociaux, mais il ne dit rien sur les salaires.** Les efforts consentis par les salariés (gains de productivité, restructuration, tensions sur les conditions de travail, etc.) justifient des compensations financières. Plus encore quand la direction ne parvient pas à produire un argumentaire convainquant et vérifiable, sur l'usage qu'elle a fait des allègements de charges dont l'entreprise a bénéficié. ■

Interview réalisée auprès de **Servane CASSAYRE**,
consultante au cabinet **Sextant Expertise**,
expert du dialogue social et de la négociation
www.sextant-expertise.fr

CALENDRIER DES FORMATIONS 2015 DE LA CFTC CADRES

Intitulé	Places	Public visé	Date
Comprendre, analyser et appliquer la réforme sur la FPC et l'apprentissage.	20	Adhérents Cadres et/ou titulaires de mandats	20-21 mai 2015
Comprendre l'essentiel du droit du travail (procédure, inspection du travail, vie du contrat, forfait jour, rupture...)	20	Adhérents Cadres et/ou titulaires de mandats	24-25 juin 2015
Appréhender les enjeux de la protection sociale (procédure, nomenclature de la sécurité sociale, enjeux démographiques...)	20	Adhérents Cadres et/ou titulaires de mandats	7-8 octobre 2015

INSCRIPTION FORMATION

Code INARIC :

Nom : Prénom :

Adresse :

.....

Téléphone : Portable :

Courriel :

Profession :

Entreprise :

Organisation (fédération, syndicat...):

.....

Je souhaite me préinscrire à la formation suivante (*si vous souhaitez participer à plusieurs formations merci de nous indiquer votre ordre de préférence*) :

- Comprendre, analyser et appliquer la réforme sur la FPC et l'apprentissage - **20 et 21 mai 2015**
- Comprendre l'essentiel du droit du travail - **24 et 25 juin 2015**
- Appréhender les enjeux de la protection sociale - **7 et 8 octobre 2015**

Bulletin à retourner :

- par courrier à la CFTC Cadres 128 avenue Jean Jaurès 93697 PANTIN Cedex

- par courriel à mdubreuil@cftc.fr

FAIRE LE POINT
SUR SA RETRAITE

COMPRENDRE
SA RETRAITE

PRÉPARER
SA RETRAITE

DEMANDER
SA RETRAITE

Sur agirc-arrco.fr, votre retraite au bout des doigts.

Accédez à votre relevé
de situation

Prenez rendez-vous
avec un conseiller

Demandez **votre retraite
complémentaire
en ligne**

Communiquez
un changement d'adresse

**et bien plus encore
dans votre espace
personnel...**

• RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

agirc et **arrco**

Votre retraite, on y travaille