

CANTONADE

Bulletin du Syndicat des correcteurs et des professions connexes • **FILPAC CGT**



225

Octobre 2013

Assemblée générale ordinaire

Camarades, vous êtes priés d'assister
à l'assemblée générale ordinaire
qui se tiendra le samedi 19 octobre 2013 à 13 h 30
salle Léon-Jouhaux, 67, rue de Turbigo, 75003 Paris

Ordre du jour

1. Adoption du procès-verbal de l'AG du 20 avril 2013
2. Admissions, démissions
3. Rapport de la trésorière
4. Rapport d'activité de la secrétaire déléguée
5. Proposition de modification des statuts, élection de la commission idoine
6. Questions diverses

Liste de diffusion du syndicat

Si vous souhaitez vous inscrire sur la liste de diffusion réservée aux adhérents du syndicat, envoyez votre adresse Internet à l'adresse mail de celui-ci : correcteurscgt@yahoo.fr

Des camarades inscrits peuvent parfois ne plus recevoir de messages en raison d'un empêchement dû à des filtres luttant contre le spam, qu'ils n'hésitent pas à le signaler.

RAPPEL

Le montant de la cotisation mensuelle est de 1% du revenu net. Le minimum de cotisation est fixé à 10 euros par mois de façon exceptionnelle et sur justificatifs. Chaque nouveau syndiqué doit acquitter, conformément à l'article 5 des statuts du syndicat, un droit d'admission de 10 euros. Ces sommes ont été fixées en fonction de la quote-part minimale que, pour chaque syndiqué, nous reversons à la Filpac, notre fédération de rattachement à la CGT. *Contactez la trésorière à la moindre difficulté.*

Cartes, timbres et quittances sont remis en main propre ou envoyés par courrier (dans ce cas nous adresser une enveloppe timbrée). En cas de paiement par envoi postal, merci de préciser la durée de cotisation (au dos du chèque). Pour ceux qui préfèrent payer leurs cotisations par prélèvement automatique, un RIB est envoyé sur simple demande au syndicat.

Pour adhérer au syndicat, il faut justifier de six mois de fiches de paie attestant l'exercice de la correction ou d'une des professions connexes ou pouvoir se prévaloir d'une formation attestée. Le bulletin d'adhésion est disponible ci-dessous ou téléchargeable sur <http://www.correcteurs.org/index.html>.



Adhérer au Syndicat des correcteurs et des professions connexes – CGT Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (Filpac)

Nom (M., M^{me}, M^{lle})..... Prénom

Adresse

.....Code postal

Téléphone (domicile)..... Portable

Courriel.....

Date et lieu de naissance

Avez-vous suivi une formation attestée à la correction ? Si oui, précisez :

Ecole

Diplôme Année

Lieu de travail.....

Tarif auquel vous travaillez

Date de votre entrée dans la correction (ou activité connexe – précisez)

.....

Maisons où vous avez précédemment travaillé

Avez-vous déjà été syndiqué ?

Profession(s) déjà exercée(s)

Degré d'instruction

Langues pratiquées.....

Connaissance de la PAO ? Matériel disponible

Connaissances particulières.....

Lieu, date.....

Signature de deux parrains syndiqués

Signature du postulant

Annulations de radiation

Belghoul Lucrèce
Bensadoun Nadyne
B. Catherine
Carron Diane
Dalla Corte Nathalie
Dally Eric
Flassch Sandrine
Guernalec Frédéric
Heitzmann Catherine
Kahane Laurent
Lafont Béatrice
Moreau Éric
Morvan Laurent
Moulié Claire
Préhu Alain
Riou Laetitia
Roberts Jean-François
Ros de La Grange Dominique
Rouge-Pullon Sylvie
Sebbag Robert
Violet Stéphane

Nouvelles admissions

Dyoniziak Jacques (*parrains : Bernadette Lallouet et Jean-Claude Le Gouaille*)
Lucas Nadine
Maingant Arnaud (*parrains : Nicolas Fresneau et Laurent Kahane*)

Réadmission

Ducieux-Picon Adélaïde

Propositions de radiation

Belghoul Lucrèce	Heitzmann Catherine
Belpois Corinne	Hérolde Françoise
B. Catherine	Le Digabel Luc
Bouyahia Dominique	Lewino Nathalie
De Kayser Sophie	Monthureux Bruno
Gauthey Bertrand	Revel Setareh
Gauthier Patrice	Riou Laetitia
Gbaka Nelly	Silberstein Marc
Giorgetti Jean-François	Simongiovanni Michel
Grateau Sylvain	Weimer Tatiana
Guernalec Frédéric	

Pour cause de bouclage de *Cantonade*, cette liste de propositions de radiations est arrêtée au 29 septembre 2013. Bien sûr, dans l'intervalle, de nombreuses cotisations arriveront au bureau 228. Tous ceux dont le nom apparaît sur cette liste ont jusqu'au 31 décembre pour se mettre à jour de leurs cotisations au moins au 30 septembre 2013. A vos chéquiers !!

Rappel : selon l'article 8 de nos statuts les retards de cotisations ne sauraient excéder trois mois.



Rapports



Rapport de la trésorière

Chers camarades

Grâce à vous et à vos cotisations régulières, nous maintenons toujours notre budget à l'équilibre. Nos dépenses de fonctionnement se limitent exclusivement, dorénavant, à entretenir notre structure, nos locaux, à fabriquer et expédier *Cantonade*, ainsi qu'à avancer les frais de procédure pour nos camarades confrontés à un conflit juridique avec leur employeur. À terme, ces derniers frais sont censés réintégrer notre caisse en cas de procédure remportée, chaque syndiqué qui en a bénéficié s'étant engagé au préalable dans ce sens.

Ce poste reste essentiel et participe de l'esprit de solidarité syndicale que revendique notre syndicat. Il bénéficie à tous ceux d'entre nous qui en font la demande, sous réserve de l'étude juridique préalable de leur dossier par le comité syndical et nos deux conseillères prud'homales.

Je remercie donc les camarades qui continuent de nous soutenir par leurs cotisations régulières et j'invite ceux qui ne les ont pas réglées à le faire sans

tarder. Nous comptons sur vous tous. Important : ne pas oublier de nous signaler au dos de vos chèques la durée de cotisation à laquelle ils correspondent, cela facilitera grandement le travail de la trésorière adjointe, Annie Pajnic, qui y passe un temps déjà conséquent.

Ceux qui souhaitent recevoir une quittance doivent ajouter à leurs chèques une enveloppe timbrée à leur nom. Je rappelle que la cotisation est de 1 % du salaire net, le minimum de 10 euros par mois étant réservé à ceux d'entre nous qui éprouvent des difficultés à se maintenir dans l'emploi.

Des cotisations plus basses sont envisageables pour les chômeurs de longue durée ou les travailleurs à domicile qui gagnent très mal leur vie, et cela dans l'optique de fédérer le mieux possible les précaires de nos métiers. Dans tous les cas, ne restez pas isolés, contactez-nous, le syndicat doit nous rassembler, surtout dans les moments difficiles.

Fraternellement

Susan Watelet-Riou

Rapport d'activité

Ce rapport a été approuvé par six voix.

Il y a deux ans, la une de notre bulletin *Cantonade*, c'était, au sujet du printemps arabe : « le Réveil social ». Aujourd'hui, en octobre 2013, une triste réalité s'impose en Syrie : une guerre civile sanglante et la communauté internationale muette, dirigée par des gouvernements empêtrés dans leurs intérêts économiques.

Ce qui s'impose aussi, après le coup d'État en Égypte, c'est l'indifférence générale et la peur de tous les pays frontaliers que ce conflit ne les contamine. La situation sociale est explosive dans cette région et rien ne sera réglé par cette guerre parce que la crise sociale est partout présente.

En Tunisie, la répression contre les actions revendicatives syndicales se fait de plus en plus fortement sentir ; nous devons nous montrer solidaires avec ceux qui défendent leurs droits dans le monde du travail, soubassement nécessaire aux libertés publiques.

En Europe, les débats portent toujours et encore sur une logique d'équilibre des comptes publics et de la dette de chaque État. Mais là aussi, c'est chacun pour soi, pays par pays, et chaque gouvernement ne mène à bien ses réformes que d'une manière tactique afin de faire baisser les statistiques des chômeurs indemnisés ou inscrits.

En France, c'est le drame pour des millions de personnes, notamment pour les jeunes et les femmes. Inemployés – pour certains disparus de toute statistique –, ils ne peuvent rien imaginer de leur avenir. Les décisions gouvernementales ne les touchent que pour des travaux à temps partiel, avec en plus l'installation officielle de l'auto-entrepreneuriat. Et la refonte du droit du travail – dont vous pouvez prendre connaissance dans ce numéro – risque d'étendre cette paupérisation à encore plus de personnes. Pourtant, pour les entreprises, c'est le manque d'activité et la cherté de la monnaie qui les contraignent, et le résultat des politiques dites de rigueur. Car le smic c'est en 2013 un coût mensuel de 1616 euros pour l'entreprise pour 1 121 euros dans la poche du salarié.

Face à ces adaptations à une logique purement comptable, présentées comme des réformes, les manifestations contre la nouvelle loi sur les retraites se sont montrées faibles. Les syndicats se trouvent confrontés à une contradiction majeure : défendre les acquis de grandes entreprises, de secteurs porteurs tout en s'opposant à ce que des millions de personnes se trouvent éjectées du marché du travail. Les revendications confédérales et fédérales apparaissent comme uniquement tournées vers la défense de certains dans un contexte qui se dégrade de manière générale. Comment sortir de cette quadrature du cercle ? En axant l'activité syndicale dans la défense des salariés fragilisés : travailleurs à temps partiel, aux qualifications niées, dont l'exercice de leur métier impose le statut d'auto-entrepreneur. C'est aussi là que se jouent les statuts, les conventions collectives, les futures représentations d'entreprise.

Ce n'est pas facile. Personne ne possède la solution à lui tout seul. C'est pourquoi nous pensons que de la crise actuelle doit naître une unité organisationnelle.

La presse

Les dernières années changent le monde de la presse. Si l'on remonte à 2006, la publicité en Europe a beaucoup évolué. Elle se reporte aujourd'hui pour 25 % sur l'Internet, deuxième poste désormais derrière la télévision et devant la presse.

C'est au triomphe de l'image auquel nous assistons, car ce qui est demandé en ligne, ce sont des vidéos et des informations par le biais des téléphones mobiles dit intelligents, ou smartphones, dont la vente dépasse celles des ordinateurs et des téléphones mobiles classiques.

Les nouveaux réseaux rendus possibles par la Toile s'imposent jour après jour, directement ou à travers les « anciens » médias. Il est devenu habituel

d'entendre à la radio et à la télévision, ou de lire dans la presse le papier d'un reporter évoquant comme source immédiate les réseaux sociaux.

Et ce n'est qu'un début. Twitter, après sept années d'existence, enregistre 200 millions d'utilisateurs (à 60 % via des téléphones intelligents) pour 600 millions de revenus publicitaires (avec 2 milliards d'annonces quotidiennes !). La plate-forme ne compte pas en rester là. Elle veut capter la publicité sur mobile et pour cela achète la jeune pousse (*start-up*) MoPub pour 350 millions de dollars. Cette dernière permettra aux annonceurs d'utiliser de manière informatisée l'outil Twitter, que leur publicité se reporte automatiquement sur leur public grâce à de multiples critères intégrés (zone géographique, mots clefs, âge, heure d'utilisation). La publicité liée à l'utilisation ne s'arrête pas aux 140 signes du réseau. Elle peut s'accoler aux différents renvois contenus dans les messages – jeux vidéo, applications, textes, etc. Le tout en temps réel, ce qui permet de connaître également les possibles retours...

Ce grand mélange dû à l'Internet oblige tous les médias à se transformer. Ainsi des radios comme RMC, qui filme ses émissions et y ajoute de l'image dans un vrai studio de télévision. La chaîne veut être présente dans la publicité pour les jeux Olympiques et la Coupe du monde de football.

C'est pourquoi une régulation par la puissance publique de la répartition de la publicité entre les médias est vitale. Pour la presse, ce sont par exemple 150 millions d'euros par an que les groupes de distribution entendent lui soustraire en s'appuyant sur les lois de la Communauté européenne, qui contredisent le dispositif hexagonal, à leurs yeux trop restrictif. La simple logique marchande développée par la Cour des comptes dans sa critique aux aides à la presse est inepte face à ces diffuseurs annonceurs de taille mondiale. Elle ne tient pas compte également de l'importance de la pluralité de la presse et de la liberté d'opinion, puisque ces réseaux constituent également de vastes entreprises de surveillance – notamment par l'administration des États-Unis – que l'affaire PRISM vient de mettre en lumière.

La presse se trouve placée dans l'urgence, alors que la diffusion numérique et les revenus de service des groupes de presse (manifestations, conférences, commerce en ligne) ne représentent que 17 % de son chiffre d'affaires en général mais 55 % de celui de la presse professionnelle – là où la publicité se reporte. Et alors que le secteur continue de se contracter. Son chiffre d'affaires global pour 2012 est passé à 8,705 milliards d'euros (– 2,9 %) après la baisse précédente (– 1,9 % à 9,2 milliards en 2011). Son poids économique était encore de 10 milliards en 2009.

Pourtant, la productivité des journalistes et des autres professionnels n'a jamais été aussi élevée ; pourtant, le nombre de salariés en CDI à plein temps a baissé ; pourtant, l'outil informatique est utilisé

pour scénariser, vendre une « réalité augmentée » d'images, de films, de graphiques. Mais aujourd'hui, le premier quotidien de France, *Ouest-France*, vient de connaître le premier déficit de son histoire.

La presse quotidienne nationale

Les patrons de presse n'ont qu'une réponse à l'évolution de la presse : les journaux sont trop chers ! En réduisant la masse salariale, ils trouveraient la taille nécessaire à l'adéquation au marché. Sans trop d'investissement face au changement de nature du titre de presse dû à l'Internet. Continuer comme avant, eux à leurs postes, mais avec moins de salariés, en somme.

Le Parisien - l'Équipe

Des rumeurs circulent de nouveau autour de la vente du groupe Amaury. Elles évoquent des capitaux de Qatar Sport Investments. Pour la vente des titres sans les terrains, comme il y a trois ans. Mais l'investissement dans le sport de QSI fait aujourd'hui prendre au sérieux de tels contacts. Le groupe qatarien est déjà propriétaire du Paris Saint-Germain et de beIN Sport en France, et il se montre intéressé par l'achat d'actifs comme le Tour de France. La direction du groupe vient d'opposer un ferme démenti, mais aux pertes de presque 20 millions d'euros de 2012 s'ajoutent à l'heure actuelle 17 autres millions pour l'année 2013 pour *le Parisien*. Certes, des éléments exceptionnels – dont le coût des plans de départs volontaires ! – augmentent considérablement le déficit, mais même sans cela, le quotidien connaît tout de même une perte de 7 millions d'euros.

Presse périodique

Des réductions d'effectifs sont en œuvre à peu près dans tous les titres. Cela va des départs volontaires de salariés proches de la retraite incités à une négociation à des plans de départs généralement très demandés. Ainsi, pour *le Nouvel Observateur*, il s'agit du départ « souhaité » d'une dizaine de personnes cette année, et autant l'année prochaine, afin de réduire une perte nette de 4,8 millions d'euros.

L'Express-Roularta (L'Express, L'Expansion...) achève un plan concernant sept postes sans pour autant retrouver la santé économique. Avec plus de volontaires au départ que de possibilités offertes...

Marianne a aussi perdu de l'argent en 2012 (422 669 euros), après un léger bénéfice l'année précédente. Le newsmagazine a vu ses ventes en France reculer de 8,2 % l'an dernier, à 234 816 exemplaires. Il s'est séparé d'une bonne dizaine de salariés sur les dix-huit derniers mois, sur un effectif total de soixante-treize personnes.

Hachette Filipacchi

L'action engagée contre Filipacchi en 2008 se jouera en appel en... mars 2015. Il s'agit de la demande de requalification du contrat de travail d'une correctrice

– employée comme pigiste pendant treize ans – en CDI à temps partiel. Les employeurs jouent la montre et la lourdeur de la procédure. Avec la nouvelle loi de « sécurisation de l'emploi », une telle procédure se jouerait pour des clopinettes, avec la prescription ramenée à trois ans en matière salariale.

Édition

Les concentrations dues à l'évolution du livre, similaire à celle des titres de presse, nécessitent une capitalisation toujours plus importante. Ainsi pour Gallimard, l'achat il y a un an de Flammarion par le groupe de l'ex-rue Sébastien-Bottin (désormais rue Gaston-Gallimard) le pousse à rechercher 40 millions d'euros pour le mois de novembre. Cette somme représente la vente de 10 % du capital.

Mais pour le Syndicat des correcteurs et des professions connexes, Gallimard, c'est une autre réalité. C'est la précarisation voulue pour les travailleurs à domicile, traités comme une catégorie objectivement différentes,

mutuelle discriminatoire à l'appui. L'action intentée aux prud'hommes par cinq salariés Gallimard sera rejugée en départage, dans quatorze mois au mieux.

Pour conclure, la prochaine assemblée générale annoncée dans ce numéro est d'importance. Elle peut, si elle le décide, commencer les travaux de rénovation de notre syndicat. Âgé de cent trente-trois ans, il assure plus que jamais, comme indiqué dans notre site, « encore et toujours la défense du métier et de ses adhérents ».

La transformation de la presse, du livre, l'évolution des métiers et du monde du travail rendent nécessaire de mettre en adéquation notre structure. Ancienne, elle correspondait à une industrie mature du siècle dernier. Elle permettait une régulation de l'exercice du métier de correcteur.

C'est la même ambition qui doit nous pousser à travailler à conserver notre association de défense salariale, notre syndicat pérenne et efficace, pour continuer à agir dans le monde de l'écrit. Le nôtre.



Twitter et Publicis font affaire

De la publicité de gros clients utilisée sur le réseau social Twitter. C'est le sens de l'accord entre le réseau qui gazouille et une des agences médias du groupe Publicis. Pour les trois à cinq prochaines années, ce seront de 300 à 500 millions de dollars issus de grands comptes qui pourront gazouiller.

Sud-Ouest cherche un actionnaire afin de financer un plan social

Les salariés du Groupe Sud-Ouest ont appris officiellement le 25 avril qu'un plan de départs était décidé. Il concernerait entre 105 et 120 personnes. À raison de 135 000 à 140 000 euros par journaliste et de 51 000 à 60 000 euros pour les employés et les ouvriers, il coûterait entre 10 et 12 millions. Les pertes du groupe, l'année dernière, s'élevant à 4,5 millions et des intérêts de dettes arrivant à échéance à 8,5 millions, c'est un actionnaire acceptant d'apporter 20 millions que le groupe recherche. Pour l'instant, de manière infructueuse.

Goss arrête la fabrication de rotatives en France

Goss France, en redressement judiciaire depuis avril 2013, a été achetée par une filiale nouvellement créée (Goss Europe)... par sa maison mère (Goss International).

Cette acrobatie juridique a été acceptée par le tribunal de commerce de Compiègne le 26 juillet. Une boîte de Pandore ouverte Un artifice afin de ne pas payer des indemnités, selon les syndicats. En effet, les deux sites ont été rachetés 2,5 millions d'euros pour un maintien de 104 emplois sur 430. Uniquement pour le service après-vente et le bureau d'études. Selon la direction, le marché de l'impression aurait chuté de moitié depuis 2008.

Réagir

Comptes rendus des comités syndicaux

Comité syndical du 23 avril 2013

Présents : Éric Zivohlava, Christophe Versailles, Anne Hébrard, Annie Pajnic, Marie-Hélène Massardier, Claire Gignan.

Excusés : Susan Watelet-Riou, Isabelle Petit, Francis Willems, Pierre Granet, Nathalie Lewino.

Invité : Christophe Dulieu (JO).

Élection du bureau

Ont été élus :

Secrétaire déléguée : Anne Hébrard, par 9 voix dont 3 pouvoirs.

Secrétaire adjoint : Éric Zivohlava, par 9 voix dont 3 pouvoirs.

Trésorière : Susan Watelet-Riou, par 9 voix dont 3 pouvoirs.

Trésorière adjointe, chargée des cotisations : Annie Pajnic, par 9 voix dont 3 pouvoirs.

Responsable des publications syndicales : Christophe Versailles, assisté d'Éric Zivohlava, par 9 voix dont 3 pouvoirs.

Commission de l'édition : Marie-Hélène Massardier, Pierre Granet, par 9 voix dont 3 pouvoirs.

Coordination des pigistes : Claire Gignan, par 9 voix dont 3 pouvoirs.

Permanence : Anne Hébrard gère l'emploi ; les correcteurs à la recherche de travail doivent lui envoyer un CV réactualisé (anne.hebrard@gmail.com).

Assemblée générale du 20 avril 2013

Une quarantaine de personnes ont participé à cette assemblée générale électorale, et nous avons accueilli nos camarades du Syndicat général du Livre-CE, Marc Norguez et Jean-Philippe Maréchal, respectivement secrétaire général du syndicat et responsable du labeur. Nous allons maintenant développer les contacts dans les entreprises, avec des titulaires sur site d'une part, les TAD de l'autre. En presse quotidienne, la négociation salariale avec le SPQN sera menée avec le SGL-CE et le SNJ-CGT.

Modification des statuts

Les statuts du syndicat sont obsolètes et trop lourds pour le fonctionnement réduit du comité syndical actuel. Ils doivent être refondus. Selon l'article 76 desdits statuts, la modification doit être mise à l'ordre du jour de la prochaine assemblée générale (voir ci-dessous). Pour cela, le comité convoque la création d'une commission préparatoire qui s'attellera à éclaircir différents points, en posant les questions du fonctionnement futur de notre association. L'assemblée générale d'automne s'exprimera d'autant mieux sur la nécessité d'une révision ou pas. Chaque syndiqué recevra une lettre en ce sens. Que les fins lecteurs de nos statuts se manifestent.

Révision des statuts.

« ART. 76. – La modification ou la révision des statuts peut avoir lieu :

a) soit à la demande du comité syndical, qui inscrit sa proposition à l'ordre du jour de la prochaine assemblée générale ordinaire ;

b) soit à la demande signée par un quart au moins des syndiqués en activité ou retraités et envoyée au comité syndical, qui l'inscrit à l'ordre du jour de la prochaine assemblée générale ordinaire.

Dans les deux cas, c'est l'assemblée générale ordinaire qui décide souverainement.

En cas d'adoption, une commission de sept membres est désignée par l'assemblée générale ordinaire ;

trois membres du comité syndical sont adjoints à la commission ; ils n'ont que voix consultative.

La commission élabore un projet, publié dans un bulletin spécial ; elle nomme un rapporteur chargé de présenter le projet à une assemblée générale extraordinaire convoquée spécialement à cet effet. »

Journaux officiels

Christophe Dulieu dresse l'état des lieux des services disponibles pour la permanence, avec la modernisation qui, annoncée depuis des années, serait mise en œuvre, peut-être, à la fin de cette année ou en avril 2014, avec à la clé la disparition des suites remplies par les rouleurs à la rédaction et hors cassetin graphique.

L'Humanité

Après des nouvelles alarmantes, la direction a publié un rectificatif rappelant que la situation est précaire depuis des années, mais que le journal compte des soutiens fidèles et que, donc, la situation demeure inchangée.

Édition

Dans l'édition, depuis une trentaine d'années que certains correcteurs y travaillent, on a toujours « facturé » le nombre d'heures en calibrant manuellement le nombre de signes de l'ouvrage. À savoir calcul de la moyenne des signes et espaces pour 5 lignes pleines sur le nombre de lignes et sur le nombre de pages. Toute page commencée est réputée pleine. On ne décompte que les pages blanches. Quand ce mode de calcul a été instauré, les ordinateurs n'existaient pas. C'était peut-être une cote mal taillée mais qui compensait un peu le tarif horaire assez bas. Ledit tarif n'a guère progressé depuis lors, mais maintenant certains éditeurs refusent le calibrage manuel, comptant au signe près grâce à l'informatique. Cela représente pour le correcteur un manque à gagner de 15 à 20 %. D'ici peu, ils décompteront aussi les espaces (si Harlequin l'a fait...). Il faut donc se garder d'accepter une abrogation de fait d'un sys-

tème de rémunération auquel il n'a jamais été mis un terme officiellement.

QPC en édition

Les éléments sur lesquels nous comptons nous appuyer afin de poser une question prioritaire de constitutionnalité, ou QPC, ont été transmis au collectif DLAJ (Droit Liberté Action Juridique, organe juridique de la CGT). Nous comptons agir en concertation.

Comité syndical du 14 mai 2013

Présents : Éric Zivohlava, Christophe Versailles, Anne Hébrard, Annie Pajnic, Marie-Hélène Massardier, Susan Watelet-Riou, Isabelle Petit, Pierre Granet (par Internet).

Excusés : Claire Gignan, Francis Willems.

Invités : Guillaume Goutte, José Nuevo.

QPC

Des TAD ont été contactés mais ont constaté que leur employeur éditeur les traitait mieux que selon les règles du code du travail. Le comité cherche un employeur qui respecterait à la lettre les articles discriminatoires du code du travail qui stipulent que l'employeur d'un travailleur à domicile dans l'édition n'a pas à lui assurer en cas de maladie la complémentaire santé en sus des indemnités journalières de la Sécu ; ne lui paie pas les jours fériés (11 dans l'année) ; ne le mensualise pas. Si ces trois conditions sont réunies, le syndicat peut tenter un procès au tribunal de grande instance en lieu et place des salariés, et demander au Conseil constitutionnel de reconnaître l'illégitimité de ces lois.

Modification des statuts

Trois syndiqués se sont manifestés pour participer à une commission préparatoire à la révision des statuts. Lors du prochain comité syndical du 13 juin, nous mettrons sur pied cette commission et commencerons à réfléchir à la modification possible des statuts.

L'Équipe

Les salariés ont jusqu'à fin mai pour se porter volontaires au départ. Ensuite, la direction réorganisera l'entreprise avec les salariés restant en poste. Au lieu de vingt correcteurs à temps plein actuellement, la direction souhaite un pool qui corrigerait toutes les publications de la SNC, composé de huit rédacteurs-réviseurs. Trois postes sont disponibles en interne pour les réviseurs, sur le Web, la télé, et un poste de SR sur le Mag. Quid des correcteurs qui dépasseraient de l'effectif fixé, sachant que la direction désire « éviter » les départs contraints dans le protocole signé en échange de l'abandon par le CE de la procédure engagée en référé contre le PSE mis en place, mais n'y a pas renoncé ? Une semaine avant la date butoir, sept piétons sont apparemment candidats au départ, et certains pigistes ont demandé la requalification de leur relation de travail en CDI.

Le Parisien

Six piétons avaient quitté le journal, deux autres partent fin mai, restent six piétons, remplacés systématiquement, et deux rouleurs en CDD pour un an. Il y a dorénavant 5 services de correction le samedi, 6 les jours de semaine. Les correcteurs restent ouvriers du Livre, les derniers de PQN.

Les Échos

Cinq cents salariés ont reçu la lettre recommandée les informant que la direction dénonçait les accords collectifs de l'entreprise. La négociation durera au plus tard jusqu'en juillet 2014, ensuite de nouveaux accords seront appliqués. L'entreprise compte deux postulants CGT comme délégué syndical. La direction laisse l'affaire se régler par l'entremise de la justice.

Création d'un quotidien

Le 15 mai est paru *l'Opinion*, journal généraliste papier de 8 à 12 pages doublé d'une version numérique dédiée à chaque type de support, édité par Nicolas Beytout, qui y a investi la moitié du capital, l'autre moitié provenant principalement de Bernard Arnault, propriétaire des *Échos*.

Promo 2012 Formacom

Notre invité nous donne des nouvelles de ses camarades de la promo 2012, dont beaucoup s'étaient syndiqués lors de l'AG de l'automne 2012 et dont la plupart, hélas, figurent sur la liste des propositions de radiation. Ils ont encore jusqu'au 30 juin pour régulariser leur situation avant d'être radiés pour défaut de cotisations. Ils n'ont souvent pas trouvé de travail dans les métiers de la correction et n'ont donc aucune raison de continuer à rester syndiqués.

Comité syndical du 13 juin 2013

Présents : Francis Willems, Annie Pajnic, Anne Hébrard, Susan Watelet-Riou, Éric Zivohlava.

Excusés : Marie-Hélène Massardier, Claire Gignan, Christophe Versailles.

Invités : Nathalie Dalla Corte, Arlette Gattullo, Jean-François Jouselin, Christophe Dulieu, José Nuevo, Thierry Porré.

Les Échos

Les journalistes femmes de la rédaction ont fait la grève des signatures le 7 juin 2013 dans les éditions papier et Web pour protester contre le fait qu'il n'y a de femme ni à la rédaction en chef ni à la direction de la rédaction du quotidien. « Les femmes ont peu à peu disparu de cette équipe. Nous espérons beaucoup de la nouvelle direction de la rédaction mais rien n'a changé. On nous dit qu'aucune femme ne correspondait aux profils recherchés ! *Les Échos* ne manquent pourtant pas de femmes compétentes, motivées et ambitieuses. Mais elles ne sont

pas considérées. Ces dernières nominations renforcent le malaise, prégnant depuis plusieurs années au sein de la rédaction du quotidien, concernant la carrière des femmes : augmentations individuelles de salaire, primes au mérite, mobilité interne, gestion de la période de maternité. Nous appelons aujourd'hui la direction des *Échos* à prendre la mesure du problème et à agir en conséquence. » Ce collectif femmes se réunit et entend continuer son action. L'intersyndicale l'appuie.

L'Équipe

Les élections professionnelles viennent de se dérouler et ont marqué la profonde défiance des salariés envers leurs représentants au terme de la négociation du plan social. Un deuxième tour a eu lieu car le quorum n'était pas atteint au premier tour pour le collège journalistes, et lors de ce deuxième tour, le SNJ est arrivé en tête, devant le SNJ-CGT, qui détenait tous les mandats CE et DP jusqu'alors. Infocom ne compte aucun élu, mais aura un délégué syndical. La direction avait établi un plan pour obtenir 40 départs, et c'est plus de 70 salariés qui désirent quitter l'entreprise, volonté entérinée par la direction. Les départs s'échelonnent jusqu'en décembre 2014. Le mois de juin sera consacré à la réorganisation des journaux (*France-Football*, le Mag, le quotidien, *Vélo*) avec les salariés restants, qui verront forcément leurs conditions de travail dégradées, avec 15 % de l'effectif en moins. Les correcteurs restent à huit piétons, objectif initial de la direction, et trois pigistes à temps plein, qui travaillent sur le quotidien depuis des années. La direction demande dès à présent une réduction des piges, 55 par mois. Les pigistes qui avaient demandé la requalification de leur relation de travail en CDI ont rendez-vous avec prud'hommes de Boulogne en octobre.

Modification des statuts

Une syndiquée active et deux retraités se sont présentés lors de la séance du comité afin de s'attaquer au chantier des statuts. Il s'agit d'explorer les pistes à présenter lors de la prochaine AG. Refonte totale en vue, les « experts en statutaire » devront s'accrocher aux rideaux. En effet, le statut d'ouvrier du Livre a quasi disparu en prépresse, à l'exception notable des *Journaux officiels* ; le monopole de l'embauche et la permanence font partie d'une époque révolue ; le syndicat doit perdurer avec des structures beaucoup moins lourdes, des statuts moins contraignants, bref nous devons penser à l'avenir et les faire évoluer en conséquence. Il faut aussi les réorienter vers les nouvelles réalités du monde du travail, avec des correcteurs en édition qui bénéficient de plus en plus rarement du statut de salarié et des auto-entrepreneurs à foison. Une blagounette pour terminer, a été évoqué le fait que les retraités n'auraient plus la possibilité de voter pour les instances des actifs...

Journaux officiels

Un avenant catégoriel est en cours d'élaboration avec les délégués du JO, en vue d'une signature syndicat-direction le 21 juin. Il s'agit d'un constat d'étape qui fait suite au protocole d'objectifs et de méthode signé le 28 février 2013 et qui a pour but d'acter le nombre de correcteurs piétons et rouleurs utiles à la production, de renforcer leur intervention sur les conventions collectives, et d'affirmer leur volonté légitime d'occuper les postes de secrétaires d'édition lorsque interviendront des appels à candidatures au sein de la rédaction. Des correcteurs sont également venus demander comment fonctionnait la permanence au JO, « crever l'abcès », car abcès il y aurait. Nous renvoyons aimablement nos interlocuteurs à l'étude des assemblées générales, répertoriées dans notre bulletin *Cantonade*, si bien sûr ils n'ont pas le loisir d'assister aux dites assemblées générales, ainsi qu'à la lecture des comptes rendus syndicaux. Nous avons expliqué et ré-expliqué encore et encore. Mais tant qu'il y aura de la bière nous tiendrons. A la suite de la bascule d'un piéton en invalidité totale, le piétonnage d'un suiveur de longue date qui satisfaisait aux critères de compétence professionnelle a eu lieu.

Édition

Le salariat est de moins en moins la règle en édition, au profit du statut illégal d'auto-entrepreneur. Les donneurs d'ordre baissent maintenant unilatéralement les rémunérations déjà peu flamboyantes conclues lors de la signature du contrat. Un peu comme si vous plaquiez le boulanger au mur pour décréter que la baguette c'est 50 cents et non pas 80. Si ça n'est pas un lien de subordination, qui répétons-le caractérise le contrat de travail ! Les pistes sont nombreuses pour riposter et faire valoir ses droits, à savoir être salarié, selon la convention de l'édition. Les Urssaf doivent être prévenues, l'inspecteur du travail invité à aller fourrer son nez chez l'éditeur indélicat, et le syndicat peut et doit intervenir fermement pour défendre ses mandats. Puis viennent les prud'hommes, avec la demande de requalification de la relation de travail en CDI, sans passer par la case bureau de conciliation.

Comité syndical du 25 juillet 2013

Présents : Christophe Versailles, Annie Pajnic, Marie-Hélène Massardier, Anne Hébrard, Susan Watelet-Riou, Éric Zivohlava.

Excusés : Claire Gignan, Francis Willems.

Invités : Antoine Rémond et Yoan Robin, du cabinet d'expertise Secafi Alpha ; Dominique Caillé-Thiberge.

Travailleurs à domicile de l'édition

La quasi-totalité de la séance a été consacrée à débattre du questionnaire que nos invités du cabinet d'expertise sont en train d'élaborer à destination des travailleurs à domicile de l'édition, en parallèle avec

un questionnaire similaire destiné aux journalistes pigistes. Sont évoqués tous les problèmes liés à l'exercice de nos professions à domicile, les effets de ciseau entre le télétravail, les multi-employeurs, la quasi-obligation pour les correcteurs à domicile, sous la pression des employeurs, de passer par le statut d'auto-entrepreneur de manière illégale, la concurrence de pseudo-correcteurs auto-intitulés (profs qui aiment lire, retraités qui cherchent à améliorer leurs revenus...), l'isolement des TAD, et donc la méconnaissance de leurs droits, la difficulté à les joindre et les fédérer. Le questionnaire Secafi sera affiné après discussion avec les TAD représentés par les membres du comité et des contacts pris lors de ce comité. Le questionnaire sera diffusé par l'intermédiaire de notre site et de notre liste de diffusion, et nous demanderons que lui soit donné le plus large écho possible.

Gallimard aux prud'hommes

Cinq travailleurs à domicile des éditions Gallimard envoient leur employeur devant les prud'hommes le lendemain, vendredi 26 juillet, pour mutuelle discriminatoire. Ils défendent leur droit à bénéficier de la même mutuelle que les salariés sur site, comme avant 2010, beaucoup moins chère. La direction se prévaut d'une circulaire qui définit les TAD comme une catégorie objective particulière pour leur imposer cette mutuelle discriminante, alors que l'esprit de la loi est d'améliorer le sort des catégories particulières.

Modification des statuts

Une commission préparatoire à une éventuelle révision des statuts s'est constituée, elle doit intervenir dans le prochain bulletin *Cantonade* pour en expliquer l'intérêt.

Journaux officiels

Un avenant catégoriel concernant les correcteurs est en cours de discussion avec la direction. Aucun représentant du JO n'étant présent au comité, la discussion se poursuit par e-mails. La prochaine réunion avec la direction est prévue le 12 août.

Les Échos

Des représentantes des femmes du groupe, notamment de la rédaction, négocient avec la direction de manière régulière. Une étude a été confiée au cabinet de conseil Équilibres. Deux hommes ont rejoint les négociatrices, le délégué syndical SNJ et le secrétaire du comité syndical (CGT-intersyndicale). Emploi, management, rémunération, évolution de carrière, tous ces sujets doivent être traités d'ici à la fin octobre, avec un bilan six mois plus tard.

Comité syndical du 29 août 2013

Présents : Christophe Versailles, Anne Hébrard, Susan Watelet-Riou, Éric Zivohlava.

Excusés : Annie Pajnic, Francis Willems.

Invités : Hervé Le Goff, informaticien, délégué syndical d'Electre, Jean-Pierre Ménage (Electre) ; Claude Hammouche.

Édition, Electre

Nous recevons avec plaisir deux salariés d'Electre, dont le délégué syndical nommé par le SDC. Après les travailleurs à domicile de l'édition, ce sont les piétons, plus très nombreux, qui réinvestissent le syndicat.

JO

Après un piétonnage en juin, un autre est programmé pour le 1^{er} octobre, à la suite du passage en catégorie invalidité 2 d'un titulaire de longue date. D'autre part, un avenant catégoriel est en cours de rédaction par les délégués correcteurs, pour signature avec la direction en septembre.

Cantonade

Le numéro 225 est en cours de fabrication. Le bouclage est fixé au 22 septembre dernier carat pour ceux d'entre vous qui voudraient nous faire parvenir une tribune libre à y insérer.

Assemblée générale

L'assemblée générale à laquelle nous convoquera notre bulletin est fixée au samedi 19 octobre à 13 h 30, salle Léon-Jouhau, comme d'habitude. Cochez la date dans votre agenda car figurera à l'ordre du jour une proposition de révision des statuts (*voir plus bas*).

Modification des statuts

Lors de l'AG d'octobre, et si la majorité des présents est d'accord, une commission de révision des statuts composée de sept syndiqués et de trois comitards à voix consultative sera élue (article 76 de nos statuts). Cette commission devra présenter, lors d'une assemblée générale extraordinaire, suivant la prochaine AG, au printemps 2014, des statuts rénovés afin que le syndicat puisse poursuivre sa mission de défense de nos intérêts tout en s'adaptant aux conditions actuelles d'exercice du droit syndical.

SNJ-CGT

La direction du syndicat doit rencontrer la direction du SNJ-CGT. Des calendriers chargés de deux côtés retardent cette rencontre à venir. Nous sommes invités au congrès du SNJ-CGT, à Marseille, du 14 au 17 octobre.

Assemblée générale

ordinaire du 20 avril 2013

L'assemblée commence devant 40 syndiqués.

Christophe Versailles. – Bonjour, aujourd'hui 20 avril 2013, 13 h 30, l'assemblée générale du Syndicat des correcteurs et des professions connexes est ouverte. Le quorum n'étant pas atteint, par respect des statuts, l'assemblée générale ordinaire reprendra à 14 h 15. Étant donné que la salle ferme à 17 heures, les débats prendront fin au plus tard à 16 h 30. Comme cette assemblée est électorale, ceux qui n'ont pas encore voté et désirent le faire sont appelés à déposer leur bulletin dans l'urne présente dans cette salle.

Christophe Versailles. – Il est 14 h 15. Après la suspension de séance, l'assemblée générale des correcteurs du 20 octobre 2012 est ouverte.

Nous devons désigner un président de séance : Guillaume Goutte, président de séance. Qui est contre ? Personne.

Guillaume Goutte, président de séance. – Il est 14 h 15, l'assemblée générale ordinaire a été donc déclarée ouverte. N'oubliez pas de venir ici, à la tribune, et de décliner votre identité, afin que vos interventions soient audibles sur l'enregistreur comme dans la salle.

Nous sommes présents à une assemblée générale électorale. Il nous faut désigner des assesseurs pour le dépouillement des bulletins de vote. Ces camarades, une fois désignés, vont procéder à la clôture du vote, puis emmener l'urne et s'isoler dans une salle. Je rappelle aux camarades qui n'ont pas encore voté que, s'ils le souhaitent, ils pourront le faire jusqu'à la clôture du vote.

Qui est volontaire pour dépouiller les bulletins de vote ? José Nuevo et Patrick Mané. Qui est contre ?

Personne. Le vote est déclaré clos, les scrutateurs peuvent emmener l'urne dans la salle du premier, afin de procéder au dépouillement.

Poursuivons l'ordre du jour, l'adoption du procès-verbal de l'assemblée générale du 20 octobre 2012. Qui est pour ? Qui est contre ? Personne. Qui s'abstient ? Cinq abstentions. Qui ne prend pas part au vote ? Personne. Le procès-verbal est adopté à l'unanimité, moins cinq abstentions. Nous allons continuer par les admissions et les radiations.

Anne Hébrard, secrétaire déléguée. – Il n'y a pas d'admission orale.

Guillaume Goutte. – Nous passons au rapport de la trésorière.

Anne Hébrard. – Susan Watelet-Riou a été frappée par un deuil. Elle est absente. Je la remercie particulièrement pour le travail effectué ainsi qu'Annie Pajnic, trésorière adjointe. Je présenterai le complément du rapport de la trésorière. Le seul ajout à faire, c'est que les cotisations 2012 continuent de rentrer régulièrement après la récente relance. En revanche, un point important, c'est la première année au cours de laquelle nous avons moins de rentrées que de sorties d'argent. Nous enregistrons un déficit d'un peu moins de 5 000 euros. Nous avons dépensé plus que les cotisations que nous avons perçues, notre unique ressource. Nous ne pourrions pas faire beaucoup plus d'économies et nous avons encore suffisamment d'argent de côté pour les prochaines années. Le poste le plus important est constitué par les avances d'honoraires à notre avocat. Il s'agit de syndiqués qui attaquent aux prud'hommes leur patron. Nous surveillerons les modalités car c'est un poste qui nous coûte extrêmement cher. Nous tenons à ce que cela reste des avances, donc des sommes qui réintègrent nos caisses en cas de victoire juridique.

Au cours des cinq dernières années, il nous restait 57 000 euros d'engagés. Trois correcteurs ont récemment remboursé chacun 2 500 euros. C'est à nous de décider si nous sommes capables de continuer. Donc, nous commençons à grignoter notre trésor de guerre. Nous avons, dans nos rangs, des précaires de plus en plus nombreux ainsi que les piétons de presse qui partent à la retraite se désyndicalisent compte tenu de l'absence de permanence. Nous syndiquons donc en édition des personnes qui, gagnant très mal leur vie, se trouvent dans l'incapacité de payer une cotisation significative. C'est une question que nous devons traiter rapidement. Comment syndiquer ces personnes ? Il est possible également de le faire pour une somme moindre sur justificatifs de Pôle Emploi pour les salariés et, peut-être, du chiffre d'affaires pour les auto-entrepreneurs.

Guillaume Goutte. – Y a-t-il des questions sur le complément du rapport d'activité de la trésorière ?

Éric Zivohlava. – Les cotisations constituent quel pourcentage des entrées ?

Anne Hébrard. – Cent pour cent.

Guillaume Goutte. – Y a-t-il encore des questions ? Non. Nous allons passer au vote. Qui est pour ? Qui est contre ? Qui s'abstient ? Qui ne prend pas part au vote ? Une personne. Le rapport de la trésorière est adopté à la majorité. Nous allons maintenant laisser la parole à notre secrétaire déléguée pour son rapport complémentaire d'activité.

Anne Hébrard. – Bonjour à tous. En ce jour d'assemblée générale électorale, voici le rapport oral d'activité, complément de celui que vous avez tous lu dans notre dernier bulletin syndical, le n° 224.

Mais, tout d'abord, je tiens à saluer nos camarades du Syndicat du Livre et de la communication écrite ici présents (Marc Norguez, Jean-Philippe Maréchal). Ils ont répondu à notre invitation de participer à notre assemblée générale, en raison de notre volonté désormais commune de faire vivre la CGT dans le secteur qui est le nôtre.

Vous pouvez, à ce sujet, vous rapporter une nouvelle fois au dernier numéro de notre bulletin dans lequel le comité syndical explicitait sa démarche, notamment avec la publication de la contribution du Syndicat des correcteurs et des professions connexes à l'assemblée générale du SGL, le 28 février 2013. Après un constat du changement de chacun depuis une dizaine d'années, on peut y lire quel est notre but : « Ensemble, nous pouvons, là où nous sommes présents, établir des collectifs syndicaux avec les adhérents de la CGT, quels que soient leur syndicat et leur statut : journalistes, employés, ouvriers, cadres. Pour l'emploi comme pour les conditions de son exercice, dans la présence et la lutte en entreprise comme dans le combat juridique. »

Aujourd'hui, notre association syndicale, notre syndicat, est confrontée à une chose simple : l'activité dans les entreprises de ses adhérents, sa pugnacité dans la défense légale des salariés de notre secteur et sa capacité à apporter sa voix, son analyse aux autres camarades de la CGT de notre secteur. Car il nous paraît désormais clair que l'ère des plans sociaux conventionnés est désormais derrière chacun et qu'une cohésion à l'intérieur de notre CGT est le sujet à l'ordre du jour.

C'est déjà le cas. Nos camarades du SGL travaillent dans les instances régionales et il nous appartient à nous, correcteurs, d'apporter notre travail. Cette évolution implique un rapprochement avec nos camarades du SNJ-CGT – eux aussi ont beaucoup évolué – et de trouver notre place dans la réponse que les adhérents de la CGT doivent donner à l'offensive

jamais vue que mènent les patrons de presse dans le prépresse.

C'est pourquoi je reviens sur la situation actuelle dans les titres de presse.

Elle a été déjà évoquée dans le compte rendu écrit d'activité publié dans notre bulletin. Dans ce rapport écrit, des contre-performances semblent s'égrener. Ce n'est pas dû à un esprit qui nous serait propre, le fruit d'une sinistrose quelconque. Mais, avec l'actualité, on remarque que, désormais, c'est mois après mois qu'il faut imaginer le déroulé des événements. Cette accélération confirme une véritable inflexion pour l'année 2013 : celle du passage d'une presse uniquement tournée vers la diffusion de journaux imprimés à celle où l'édition numérique s'impose non pas par une réussite éclatante mais par des déficits budgétaires successifs.

Les chiffres du mois de février répètent ce qui est désormais une tendance. Une mévente du papier, due partiellement et selon les titres à une augmentation des abonnements électroniques. Plus une érosion de la publicité, inéluctable, car elle révèle la réduction de la part du gâteau allouée au média presse dans l'ensemble des médias et la baisse des prix pour la publicité qui se reporte sur le Web, avec en prime un mauvais report, donc, ici aussi, une déperdition.

Cette mutation vers des instruments de lecture nouveaux – tablettes, téléphones intelligents – affectent jusqu'à la nature de l'information. Cette dernière est bouleversée avec l'émergence soudaine des réseaux dits sociaux, et, dès lors, ces chiffres négatifs nous imposent un nouveau marché de la communication, de l'information, de la culture. Un marché qui croît très rapidement. En 2013, au pire moment, puisque, à la sous-capitalisation de la presse quotidienne nationale, s'ajoute la crise générale.

Les moins 3,6 % de ventes globales pour le papier, pour les quotidiens nationaux – ventes globales, c'est-à-dire recul des ventes papier pondéré par la hausse des abonnements numériques –, ne sont donc plus un petit moins habituel. Ils indiquent une situation inquiétante dans laquelle la vente au numéro, plus proche de la clientèle – ceux qui mettent quotidiennement la main à la poche ou à la carte de crédit –, chute de 11,3 % en moyenne. La désaffection pour l'information écrite – et, répétons-le, que celle-ci soit éditée par le moyen de l'impression ou de l'électronique – est problématique.

Des titres se trouvent désormais dans le rouge. Ainsi *Libération*, qui n'a vendu en février que 38 000 exemplaires ; comme ces lecteurs ne se reportent pas pour ainsi dire ailleurs, ce sont donc des lecteurs perdus pour ce type de presse. Dans le monde actuel des médias, il s'agit désormais d'une question de lisibilité pour la presse quotidienne nationale.

La valeur des titres de presse

C'est du jamais-vu dans l'histoire de ce média – une telle dégringolade pour certains. Comme si un

rapport purement économique – nombre d'exemplaires vendus, part de publicité, coût – définissait une fois pour toutes l'information écrite. Les aides de l'Etat permettent alors de plutôt prolonger ce que d'aucuns décrivent comme une agonie (sic !) que de permettre qu'une nouvelle presse trouve sa place parmi les nouveaux médias et dans le nouveau *process* de diffusion de l'information.

Les solutions des patrons de presse sont toujours les mêmes : plans de départs volontaires – avant les départs contraints ? –, afin de trouver un « modèle économique » low-cost.

Dans cette évolution, il n'y a pas du nouveau qui remplacerait l'ancien mais une possible glissade définitive pour certains sans pour autant assainir le marché, comme dans d'autres industries.

Pas de nouveaux métiers en vue, pas de modernisation, mais des économies et encore des économies. Et nous n'avons encore rien vu, puisque la maturation des sites Internet n'a encore révélé ni leur coût réel, ni le report sonnante et trébuchant de la publicité sur eux. La recherche d'un modèle à tout prix par les éditeurs risque de constituer la solution de l'année que l'on nous présentera, bien entendu, comme le début d'une modernité. A la manière du journal d'outre-Atlantique *Forbes*, où ce sont des non-journalistes qui produisent de l'information et où la publicité ne se distingue pas formellement de cette dernière ?

Les restructurations pour motif économique, sur des départs volontaires dans le cadre de PSE – plans de sauvegarde de l'emploi –, se mettent en place également dans l'édition, comme dans le groupe La Martinière, avec à la clé une réduction de la production de 30 %.

Presstalis

Un accord a été trouvé et validé par une assemblée générale des salariés. Reste à trouver un accord avec l'encadrement et ses représentants, l'Ufict-LC-CGT. Il restera, après ce conflit, à pérenniser l'accord à travers ses applications en province, ce qui n'est pas gagné compte tenu de la mauvaise santé des quotidiens régionaux et de nombre de magazines. La médiation a bien permis d'obtenir un accord, mais, ainsi que le souligne le Syndicat du Livre CE, « toutes les parties doivent démontrer leur volonté de continuer à véritablement négocier, en commençant par respecter leurs engagements ; donc à continuer à négocier et le plan social et l'avenir des salariés du dépositaire Soprocom et des transports ». Nos camarades pourront peut-être nous en dire un mot plus tard.

Le Parisien

Des piétons ont quitté l'entreprise dans le plan Imprime et avec l'argent de la Capsag, à hauteur de 100 000 euros pour huit années de cotisation à ladite Capsag. Des rouleurs également ont quitté la

profession contre 80 000 euros, pour moins de huit années d'ancienneté à la caisse des ouvriers du Livre.

L'Équipe

Le comité d'entreprise a accepté, à la demande de la direction, d'abandonner le référé intenté pour faire valoir l'illégalité du plan de sauvegarde de l'emploi contre... rien ou presque. Le protocole signé entérine aussi le fait qu'il n'y aura plus d'action en justice. Ainsi, un correcteur qui quitterait volontairement l'entreprise avec quatre ans d'ancienneté, ce qui est le cas pour les quatre derniers embauchés, se verrait allouer la somme de 35 000 euros et de 65 000 euros pour les autres, puisqu'ils sont passés journalistes en 2007, tandis que, pour les années précédentes, c'est la convention Livre qui s'applique, c'est-à-dire, pour les cinq premières années pleines de cotisation à la Capsag, un mois de salaire ; pour les dix années suivantes, donc jusqu'à quinze années, un demi-mois de salaire. Et pour les cinq années suivantes, c'est-à-dire jusqu'à vingt années de cotisation, un tiers de mois par année. Ce qui fait au maximum 11,66 mois de salaire brut, à comparer avec le mois d'indemnité par année d'ancienneté sous le statut journaliste. A comparer également aux sommes versées aux correcteurs du *Parisien* !

Les Échos

Une lettre recommandée a été envoyée à tous les salariés des Échos SA après une première réunion d'information avec les élus. La direction dénonce les accords et les usages en vigueur aux Échos. Après avoir informé du salaire de base d'un journaliste débutant à 3 359 euros brut, la direction affirme que le smic est la base d'embauche chez ses concurrents et donne quinze mois, soit le délai légal, aux organisations syndicales afin de parvenir à un accord, puis un mois supplémentaire pour la suppression de la prime d'ancienneté en usage. Les différences d'accords entre Les Échos SA et d'autres entités du groupe, par exemple *Investir*, fragilisent potentiellement une réponse commune. Il est à noter que les dirigeants actuels des Échos sont les anciens du *Figaro* et qu'ils mettent en place de manière similaire la mise à bas des avantages propres au titre.

Édition

La situation des correcteurs et travailleurs à domicile (TAD) des métiers de l'édition se dégrade, avec une telle sous-rémunération de salariés dont on exige qu'ils travaillent en freelance auto-entrepreneurs qu'on peut se demander à quand l'arrêt du métier. Pour exemple, des travaux rémunérés à 11,40 euros l'heure en tant qu'auto-entrepreneur, avec comme argument, pour faire passer une si faible rémunération – à partir de laquelle le TAD doit reverser 18 % de charges s'il veut cotiser *a minima* pour sa retraite et pas du tout pour le chômage –, qu'il y aura du travail de façon régulière. Les mots me manquent pour qualifier cette situation, à moins de devenir grossière.

L'effet pervers, c'est peut-être la disparition de la correction, à court terme...

Le syndicat a l'intention de porter une question prioritaire de constitutionnalité devant le tribunal d'instance à travers trois articles du code du travail discriminatoires pour les travailleurs à domicile, puisqu'ils les excluent de dispositions dont bénéficient tous les autres salariés, à savoir le bénéfice du salaire complémentaire en plus de l'indemnité journalière de la Sécurité sociale en cas d'arrêt maladie après un an de présence dans l'entreprise, le paiement des jours fériés (il y a onze jours fériés en France, ce qui fait deux semaines de travail) et la mensualisation du salaire. Nous comptons agir en coordination avec le collectif Droit liberté action juridique (DLAJ), organe juridique de la CGT. Reportez-vous à la page 37 du n° 224 *Cantonade* pour de plus amples explications.

Pour rappel, les travailleurs à domicile Gallimard passeront aux prud'hommes en bureau de jugement le 26 juillet à 13 heures car leur employeur leur impose une mutuelle discriminatoire dix fois plus chère que pour les salariés sur site, alors qu'ils sont bien moins lotis que ces derniers. Venez nombreux les soutenir. Ne vous inquiétez pas, je vous relancerai.

Le comité syndical élu aujourd'hui comprend deux travailleurs à domicile de l'édition détenteurs d'un mandat dans leur entreprise, Gallimard et Gallimard Jeunesse. Je salue l'arrivée au sein de notre instance syndicale de correcteurs de l'édition, il est temps qu'ils se manifestent concrètement dans le syndicat. En outre, c'est avec les TAD que nous allons pouvoir commencer concrètement à travailler avec les camarades du labeur du SGL, entreprise par entreprise.

En ce qui concerne le syndicat proprement dit, il faudra que nous mettions en chantier une révision des statuts, afin de mieux coller à la réalité des syndiqués et des militants, dont le nombre diminue. En effet, nous assistons toujours à une diminution continue des syndiqués de presse, les plus gros contributeurs de cotisations grâce à leur rémunération. Les travailleurs à domicile de l'édition sont de plus en plus précarisés, beaucoup de nos adhérents sont au chômage à temps partiel, parfois n'ont plus aucun revenu salarié. Enfin, beaucoup ont été contraints, pour pouvoir travailler, d'adopter le statut d'auto-entrepreneur, aussi spoliateur soit-il. Après cette révision des statuts que j'appelle de mes vœux, le bureau devra être réduit, le fonctionnement simplifié. Dans l'idéal, le prochain bulletin devrait comporter cette proposition de modification des statuts.

Nous avons décidé également de nous rapprocher du SGL-CE et, ainsi, du SNJ-CGT. Il faut que nous réfléchissions à un fonctionnement qui intègre tous ces paramètres, afin de pouvoir continuer à défendre nos mandants dans la presse, quotidienne

et magazine, mais aussi, de plus en plus, notre métier dans l'édition. Il subit des coups de boutoir dans ces deux statuts et dans ces deux territoires.

Aussi, dès aujourd'hui, je lance un appel à la création d'une commission de révision des statuts. Que tous ceux qui sont intéressés prennent contact avec nous à notre adresse électronique. Le même appel sera lancé sur la liste syndicale. Chaque syndiqué recevra un courrier.

Comme vous le voyez, chers camarades, les temps s'assombrissent, mais nous avons des projets pratiques, des objectifs concrets, un avenir à tracer, mais peu de militants actifs. L'assemblée générale est le lieu de toutes nos décisions. Aussi je vous demande de vous mobiliser à partir de maintenant et dans les six mois qui viennent et qui précèdent la prochaine assemblée générale, afin de donner l'orientation que vous aurez choisie pour la destinée du syndicat, dans une période où il est indispensable de conserver nos outils syndicaux en état de marche. Car, bientôt, les choses changeront, et nous devons rester combatifs, prêts à l'action.

Je vous remercie.

Guillaume Goutte. – Y a-t-il des questions ?

Véronique Marengi. – Bonjour. Je suis correctrice dans l'édition et j'évoquerai les deux maisons pour lesquelles je travaille : Wolters Kluwer et les Éditions Payot & Rivages. Je commencerai par Wolters Kluwer. Cette grosse maison d'édition travaille dans le juridique et la santé. Nous sommes confrontés à un problème : le pôle santé est vendu. Le repreneur s'appelle Rossignol. Deux cent soixante personnes sont donc cédées – dont 20 TAD. Nous craignons que, à terme, ces emplois de TAD ne soient supprimés. Le repreneur veut arrêter le papier et privilégier le numérique, Internet. Je lance donc un appel à tous les TAD de cette entreprise, afin de prendre contact avec eux directement et de les suivre après la cession. L'entreprise compte 800 salariés, dont 30 TAD. Vingt vont partir, il n'en restera donc plus que 10. Nous ignorons la charge de travail de ces TAD : travaillent-ils à temps complet ou, sinon, avec quelle fréquence ? L'entreprise édite beaucoup de titres et si nous ne sommes plus que cinq ou six correcteurs, cela implique que 80 % des titres ne seront pas corrigés. Nous sommes d'autant plus inquiets qu'il est probable qu'un PSE arrive dans la foulée de cette cession.

Je continuerai par Payot & Rivages. Cette maison d'édition a été rachetée il y a quelques mois par Actes Sud. Il a été annoncé que tout reste pour l'instant en l'état. Nous sommes également inquiets pour l'emploi. De même, si des correcteurs veulent prendre contact avec nous, nous lancerons un appel sur la liste édition à ce propos.

Nathalie Dalla Corte. – J'ai travaillé en tant que correctrice et secrétaire de rédaction pour la première maison d'édition dont tu parlais. Je n'ai jamais été aussi mal payée sur site. Les différents salariés avaient la sensation d'être traités comme du bétail. Nous étions payés moins de 100 euros la journée et beaucoup de personnes ne revenaient pas. Le travail, intense pendant huit heures à Pétaouchnok, est présenté comme une faveur.

Véronique Marengi. – Un simple ajout. À Wolters Kluwer, où j'ai été élue déléguée du personnel, nous avons obtenu le paiement des frais d'atelier, après une lutte de près de cinq années. Nous n'en étions pas payés et nous avons obtenu un rappel sur cinq années. Je précise que les frais d'atelier s'adressent aux salariés qui ne travaillent pas sur site et représentent un dédommagement. Le pourcentage est variable selon le lieu d'habitation de chacun. Nous avons obtenu un forfait et nous n'arrivons pas à déterminer un pourcentage. La situation est un peu ubuesque : nous avons obtenu en décembre une somme représentant un forfait, et, depuis le mois de janvier, nous obtenons nos frais d'atelier chaque mois sur une ligne à part mais sans pourcentage. Si on calcule, cela change en fait chaque mois. Je pose et je repose la question en DP, mais je n'ai toujours pas la réponse.

Une voix dans la salle. – Peux-tu nous dire comment se passe la négociation annuelle sur les salaires ?

Véronique Marengi. – Je n'y participe pas, ce sont les délégués syndicaux qui y sont. Pour cette année, les négociations sont terminées. Zéro pour cent d'augmentation sauf pour les TAD, qui obtiennent 2 %.

François-George Lavacquerie. – Tous les TAD sont-ils des correcteurs et sur site y a-t-il des correcteurs ?

Véronique Marengi. – Pour Wolters, tous les TAD sont des correcteurs ou des lecteurs-correcteurs. Sur site, l'intitulé des correcteurs est différent. Par exemple, des secrétaires de rédaction font essentiellement ce travail de correction.

Anne Hébrard. – Pour les instances représentatives du personnel, ou IRP, chaque entreprise doit leur fournir la liste des salariés. Même en cas de rachat, où leur mandat continue à courir jusqu'à son terme. Pour les NAO, obligatoires comme leur nom l'indique, l'employeur, averti par lettre recommandée, doit fournir un certain nombre d'indications – égalité hommes-femmes, qualifications. Souvent, ce sont des batailles de chiffres. Pour les TAD, au bout de trois mois dans l'entreprise, on devient électeur et au bout d'un an on est éligible. Après, ce à quoi il faut faire attention, ce sont les équivalents temps plein.

C'est-à-dire, par exemple, que cinq personnes qui travaillent à un cinquième de temps, cela fait un équivalent temps plein. C'est comme cela que l'on compte les effectifs dans l'entreprise pour déterminer le nombre de délégués. Au bout de cent, tu en as deux, trois, quatre, etc. Cela détermine des seuils de délégués à élire. Au bout d'un an, un travailleur à domicile est éligible. Alors, évidemment, il y a l'intimidation et tout ce que l'on veut. Mais un TAD fait partie du personnel de l'entreprise, il est salarié, donc éligible. C'est comme ça que des salariés de Gallimard, des TAD, ont été élus chez Gallimard Jeunesse. Toi, Véronique, tu es TAD, déléguée du personnel, et c'est ainsi que, peu à peu, depuis qu'on s'y attache, au syndicat, les TAD prennent des mandats dans les entreprises. Et ce n'est que de cette façon que nous pouvons agir, parce que, sinon, nous n'existons pas. Donc, premier pas : aller voir les représentants du comité d'entreprise, les délégués du personnel et ainsi de suite, s'intéresser, faire valoir ses droits en tant que simple salarié, c'est-à-dire se montrer auprès du comité d'entreprise. Deuxième étape : investir les mandats pour devenir entièrement visible ; et à partir du moment où on a un mandat, on peut très bien avoir accès à la liste des noms des salariés. On ne vous donnera, bien entendu, pas l'adresse. Après, c'est un véritable parcours du combattant pour obtenir l'adresse du TAD qui habite en Nouvelle-Calédonie – pourquoi pas ? Enfin, la DRH est obligée de relayer les professions de foi pour les élections. Anne de Haro, à Wolters Kluwer, avait fait un travail de fourmi : récupérer les noms, aller les chercher dans les Pages jaunes... une tâche immense car, parfois, il y a des centaines de noms identiques à travers la France. On en est réduit à cela si on veut prendre directement contact avec les gens.

Véronique Marengi. – Je voulais juste ajouter quelque chose par rapport à ce que tu évoquais tout à l'heure, au sujet du paiement des jours fériés. C'est un chantier que j'ai ouvert aussi chez Wolters Kluwer, pour l'instant pour le paiement du 1^{er}-Mai. Si, dans d'autres maisons d'édition, des TAD voulaient faire de même, il serait intéressant de communiquer sur les résultats que nous obtenons par rapport à ce paiement des jours fériés.

Emmanuelle Ferrieux. – Bonjour Véronique. J'ai travaillé pour Wolters Kluwer. J'ai eu un tout petit démarrage de salariat. J'étais inscrite en tant que pigiste, certainement, mais, au début, j'avais le statut d'auto-entrepreneur en tant que TAD, avec des éléments de facturation qu'ils m'ont demandés...

Véronique Marengi. – Cela m'intéresse...

Emmanuelle Ferrieux. – Je tiens à préciser qu'ils m'ont donné un numéro de dossier ; donc, je trouvais que j'étais bien gérée en tant que travailleuse périodique mais pas très régulière. J'ai perdu ma prestation

parce que, sur le même ordinateur, je mettais en forme un travail personnel, et je n'ai pas pu gérer des dossiers très différents, parce que ce que j'avais à corriger était assez rébarbatif. Donc, je leur ai demandé d'arrêter, je leur ai dit que je n'étais pas disponible pour un certain travail. Puis j'ai essayé de récupérer la collaboration, et je suppose qu'ils ont adressé mon dossier à différents directeurs de collection.

Anne Hébrard. – Emmanuelle, s'il te plaît, cette tribune n'est pas le lieu de discussions particulières. Vous pouvez voir cela ensemble, après l'AG. Si d'autres personnes veulent parler, n'hésitez pas, je sais que des travailleurs dans l'édition étaient désireux de prendre la parole... Je vais revenir sur la question prioritaire de constitutionnalité. Comme vous avez pu le lire dans le dernier numéro de *Cantonade*, il y a plusieurs façons d'y parvenir. Ce peut être un correcteur qui attaque aux prud'hommes et demande une QPC. Nous avons estimé que c'était relativement dangereux pour un salarié. C'est-à-dire qu'il va faire la QPC, mais s'il doit encore travailler vingt ans, il sera biffé de partout. Donc c'est le syndicat qui devrait attaquer un éditeur au tribunal d'instance – il en a tout à fait la possibilité. À travers la liste édition – j'ai déjà lancé des appels –, il faut que nous trouvions un éditeur. Comme la loi est une base, il est toujours possible de l'améliorer. En ce sens que, par exemple chez Gallimard, les correcteurs TAD qui sont malades bénéficient de la complémentaire santé en plus des indemnités de la Sécurité sociale. Donc, on ne peut pas attaquer cet éditeur – cela s'est déjà fait sur d'autres sujets. Il faut en trouver un autre. Par exemple, au Seuil, les TAD, apparemment, n'ont droit ni au paiement des jours fériés, ni à la complémentaire santé. En outre, ils ne sont pas mensualisés, c'est-à-dire qu'ils n'ont pas un salaire égal – lissé – sur toute l'année. Le mois au cours duquel ils ne travaillent pas, ils ont zéro ; le mois où ils travaillent, ils touchent les heures travaillées. Normalement, ils doivent être mensualisés. Lorsque nous avons étudié ce dossier avec l'avocat – ces lois remontent à trente ans –, déjà, à l'époque, le législateur avait dit qu'il fallait rétablir la situation, car elle est injuste. Et il se trouve que, trente ans plus tard, nous en sommes toujours au même point. En lisant le code du travail, je suis tombée dessus... et je suis tombée à la renverse. Je trouve particulièrement injuste qu'un travailleur à domicile en CDI ne bénéficie pas, quand il est malade, de la complémentaire santé. Cela veut dire qu'il en est réduit aux indemnités journalières de la Sécurité sociale – autant dire rien. Une personne malade ne touche plus son salaire. Les TAD sont particulièrement lésés. Et, pour le moment, c'est légal. C'est donc à nous de contester cette légalité – le syndicat s'en chargera. Il nous faut des pièces, donc des feuilles de paie, rendues anonymes bien sûr. La difficulté : comme chaque TAD travaille de manière différente, il n'est pas très difficile pour un comptable de voir

qu'untel a donné sa feuille de paie. Mais si les vingt TAD d'un éditeur nous transmettent leurs feuilles de paie rendues anonymes, ils ne vont pas virer les vingt TAD à la fois. C'est pour cela que je m'adresse aussi à des représentants du personnel, qui, eux, sont protégés par un mandat. C'est-à-dire qu'ils peuvent amener les gens de leur entreprise à nous présenter leurs feuilles de paie, que nous rendrons anonymes, afin de pouvoir attaquer l'éditeur. Cela sera pris en compte par les représentants du personnel. Pour ne rien vous cacher, comme le mandat protecteur prend fin à un moment ou à un autre, je ne veux pas non plus mettre dans l'embarras des gens relativement jeunes qui devraient encore travailler pendant vingt à trente ans et qui voudraient, à un moment, mettre leur mandat de représentant du personnel de côté – ils ne bénéficieraient plus, ainsi, de cette protection. Tout cela est complexe à mettre en œuvre, mais c'est tout à fait possible. Des gens vont les accompagner sur le long terme – le syndicat, j'espère. Anne de Haro, chez Wolters Kluwer, est particulièrement pugnace aussi. C'est quelqu'un qui agit vraiment en profondeur et travaille très bien tout cela. Je pense qu'il faut le faire, il faut que les gens sortent vraiment de leur isolement et cessent d'avoir peur. Lorsque je parle avec les uns et les autres, ils sont complètement tétanisés, se disent qu'on va finir par les repérer – « la forte tête, dehors ! » – à une époque où être TAD relève de la quête du Graal, quand on demande systématiquement aux gens d'être auto-entrepreneurs. Je voulais aussi revenir sur le statut d'auto-entrepreneur. L'État commence à se rendre compte, ce n'est pas par bonté d'âme, que cela coûte fort cher à la société. En ce sens, les auto-entrepreneurs sont des gens qui, en gros, travaillent au noir et ne cotisent pas pour leur retraite – ou quasi pas –, et après ils sont à la charge de la société tout entière. Comment fait-on alors pour lutter contre ce salariat déguisé ?

Laurent Raymond. – Il y a aussi apparemment les artisans, qui considèrent que c'est une concurrence déloyale.

Anne Hébrard. – C'est une concurrence déloyale pour les artisans comme les Agessa sont une concurrence déloyale pour l'éditeur qui salarie ses correcteurs. Les Agessa, c'est 1 % de charges, c'est du travail au noir, alors qu'un éditeur qui emploie des salariés a 23 % de charges. Cela lui coûte bien plus cher de faire travailler un salarié que de rémunérer en Agessa. Ça aussi, c'est de la concurrence déloyale, du point de vue d'un employeur. Qui veut prendre la parole ?

Axelle Maldidier. – Axelle Maldidier, travailleuse à domicile pour les éditions Robert Laffont, pour la collection Bouquins. Je viens compléter ce tableau idyllique de l'édition et vous faire part d'événements qui, se profilant à l'horizon, ont déjà été largement repérés. Vous savez que les groupes de presse

appartiennent à des groupes de presse, qui eux-mêmes appartiennent à des groupes de presse, etc. Nous appartenons au groupe Éditis, qui a été racheté il y a quelques années par le groupe espagnol Planeta. Planeta, qui a payé fort cher Éditis, a besoin de liquidités pour rembourser (plus de 1 milliard), et, progressivement, il nous tombe dessus maintenant – et il n'y a pas que Robert Laffont. Cela s'est produit récemment pour Plon-Perrin - Presses de la Renaissance. En gros, Éditis vient casser la tête du groupe, comme il vient de le faire pour Robert Laffont. On a limogé notre PDG ; le PDG d'Éditis vient de prendre la direction de Robert Laffont, place un nouveau directeur général et va sans doute nous déménager géographiquement pour nous ramener vers Éditis, en sachant que nous sommes restés tranquilles pendant longtemps au sein d'Éditis car nous ramenions de l'argent. Effectivement, maintenant, nous en ramenons moins. Quand on déménage une entreprise pour la mettre dans d'autres bureaux, généralement on en sème au passage, et je pense que cela va se faire très vite. Je viens donc vous parler de cela car je m'aperçois que, finalement, tous ces remaniements dans les maisons d'édition, toujours présentés comme des remaniements internes, on en entend assez peu parler – en tout cas, nettement moins que ceux qui se font dans la presse, notamment quotidienne. Je regrette que nous ayons moins de contacts pour rendre les choses publiques. J'ai un petit peu envie de demander l'aide du syndicat. Étonnamment, Robert Laffont, une maison un peu archaïque, comprend peu de syndiqués, pas de délégué du personnel, aucun représentant du personnel, pas de délégué syndical, juste un CE – qui, à mon avis, n'est pas très aguerri en matière de lutte contre ce genre de chose. Je ne sais pas comment ils vont réagir devant un plan social éventuel, qui risque d'être assez rapide. Je me sens tout à coup un peu seule et j'aurais aimé demander des conseils au Syndicat des correcteurs.

Anne Hébrard. – Des conseils, tu en auras toujours. Quand se tiennent les prochaines élections du personnel ?

Axelle Maldidier. – Je n'en sais rien ; je ne sais plus. Mais cela n'est pas pour tout de suite.

Anne Hébrard. – Les gens qui ont été élus sont-ils sur une liste syndicale ou sont-ils sans étiquette ?

Axelle Maldidier. – Sans étiquette.

Anne Hébrard. – Déjà, il y a un comité d'entreprise. Y a-t-il des délégués du personnel ?

Axelle Maldidier. – Non.

Anne Hébrard. – Il y a carence. Y a-t-il un procès-verbal de carence ?

Axelle Maldidier. – Je pense.

Anne Hébrard. – Il y a plusieurs possibilités. Il y a soit les DP et, à côté, le comité d'entreprise ; il peut y avoir carence pour les DP, mais cela m'étonne étant donné que les mêmes personnes peuvent remplir les deux mandats. Et si vous êtes moins de 250...

Axelle Maldidier. – Oui, moins de 250...

Anne Hébrard. – Y a-t-il une DUP ?

Axelle Maldidier. – Peux-tu développer DUP ?

Anne Hébrard. – Délégation unique du personnel.

Axelle Maldidier. – Je ne crois pas, je n'en ai jamais entendu parler.

Anne Hébrard. – Eh bien, va voir les représentants du personnel et demande tout cela : les dates des futures élections. C'est très intéressant car, s'il y a des élections, il faut se présenter.

Axelle Maldidier. – Oui, mais, à mon avis, avant qu'il y ait des élections, on va être dans un plan, dans une restructuration qui va nous tomber dessus très vite.

Anne Hébrard. – Tu peux toujours donner nos coordonnées au comité d'entreprise.

Christophe Versailles. – Si ce sont des licenciements économiques, ils sont obligés d'en parler aux délégués du personnel ; donc, il faudra qu'il y ait des élections.

Anne Hébrard. – Non, s'il y a le CE, c'est bon.

Axelle Maldidier. – Je pense que cela sera négocié par le CE. C'est une drôle d'entreprise, et je vois l'avenir d'une manière assez grise.

Anne Hébrard. – Quelqu'un veut-il prendre la parole ? Il ne faut pas que les gens se sentent isolés, parce que, par exemple, ce qui se passe en presse quotidienne – des plans aux *Échos*, au *Figaro*, à *l'Équipe*, au *Parisien* – n'est pas dû au hasard. Les employeurs se parlent, ils appartiennent tous au même syndicat : le SPQN. On peut supposer que dans l'édition c'est exactement la même chose. C'est pour cela que nous avons des mandats paritaires au sein de l'édition. Si cela intéresse d'autres syndiqués, manifestez-vous. Ce sont des réunions paritaires au ministère du Travail, avec les éditeurs, les employeurs. Nous pouvons être plusieurs à tourner sur le même mandat, il est très intéressant d'y assister à chaque fois pour dire qu'il y a des correcteurs qui sont des TAD, qui ne sont pas dans les murs de l'entreprise et qui, donc,

par définition, sont invisibles. Mais nous avons des problèmes bien plus importants que les autres salariés, puisqu'on nous met de côté, on nous écarte. Ça c'est important, Axelle. Si tu ne peux pas prendre de mandat dans ton entreprise parce que les élections sont lointaines – encore faut-il se renseigner, on a parfois des surprises, c'est parfois occulté –, nous avons des mandats pour le Syndicat des correcteurs, qu'il faut remplir. Je l'ai fait pendant deux ans, mais comme je ne suis pas dans l'édition j'ai laissé tomber : c'est un petit peu tombé en quenouille. Christophe Versailles se rend parfois à certaines réunions mais pas à toutes, parce que chacun a son emploi du temps, et nous travaillons... Ce sont des mandats qu'il faut remplir. Et même si on ne peut pas assister aux réunions, c'est du boulot à poursuivre, à enrichir. Nous voyons que, après avoir lancé la discussion sur les travailleurs à domicile et fouiné, nous avons fini par trouver ces articles du code du travail. Quelqu'un était malade et m'a signalé qu'il n'était pas payé. J'ai donc cherché l'article sur la complémentaire santé ; j'envoie une lettre recommandée à son patron, afin de lui dire qu'il faut payer. Et après, j'ai lu les deux petites lignes au-dessous : « sauf les travailleurs à domicile ». C'est un lobby. On peut supposer que lorsque la loi a été rédigée le lobby des patrons qui emploient des travailleurs à domicile, des saisonniers, des intérimaires, des intermittents, etc., a dit : « Non, pas ceux-là ! » Et comme les TAD ne se connaissent pas et ne sont pas dans les murs de l'entreprise, le temps que l'un d'entre eux réagisse, de l'eau aura coulé sous les ponts. Il y a trente ans que ces lois existent ; donc, il est temps de réagir !

Emmanuelle Ferrieux. – Pour le travail en édition, des barèmes de prix, de prestations peuvent-ils être donnés ?

Anne Hébrard. – C'est très bas. Il y a eu des réunions paritaires au ministère du Travail parce que dans l'édition les minima étaient au-dessous du smic. C'était peut-être les magasiniers, le personnel de l'accueil, mais si un correcteur touche 9 euros de l'heure plus les congés payés, c'est déjà bien, s'il est salarié, parce que cela veut dire qu'il acquiert des droits à la retraite. Après, le smic, c'est la base. Cela peut monter jusqu'à 15 euros, 20 euros, et c'est au correcteur de faire preuve de son professionnalisme, de montrer à quel point il est indispensable. Une relation de confiance s'instaure. Il faut signaler que le statut de travailleur à domicile est complètement vérolé parce que, justement, n'importe qui peut s'intituler correcteur à domicile. Les gens qui corrigent la liste des courses, qui aiment cela et qui disent : « Je suis correcteur » nous font un mal énorme. Les professeurs de français à la retraite qui veulent arrondir leurs fins de mois nous font également un mal énorme. Ils ne sont pas correcteurs, c'est un métier. Quand on leur parle de typogra-

phie, ils ne savent même pas ce que cela signifie ! Nous recevons des tas de courriels : « Je m'ennuie, je ferais bien le métier de correcteur. » Nous répondons que c'est bouché, qu'il faut changer de métier, quand bien même il faut faire un bilan de compétences, une formation de six mois avant même de commencer à dire qu'on est correcteur. Après, c'est des années d'expérience. C'est aussi cela la réalité de ce métier.

Laurent Raymond. – Juste une question à propos de la mutuelle, qui verse un complément de salaire au moment des arrêts maladie pour les TAD dans l'édition : que dit la convention collective ?

Anne Hébrard. – Elle ne dit rien.

Emmanuelle Ferrieux. – Les tarifs dans l'édition ont-ils été majorés ou minorés depuis qu'ils ont été mis en fiche par le syndicat ? J'en étais restée à 20 euros l'heure pour de la préparation de copie.

Anne Hébrard. – Rien n'est obligatoire, c'est de gré à gré. Il n'y a pas de tarifs. On essaie de te faire travailler pour rien, si possible en auto-entrepreneur, en Agessa – ça se fait encore beaucoup –, et si tu es salariée, estime-toi heureuse d'avoir du boulot, donc *peanuts*.

Emmanuelle Ferrieux. – (*Inaudible.*)

Anne Hébrard. – Emmanuelle, s'il te plaît, nous t'avons laissée prendre la parole une fois par courtoisie, mais, pour l'instant, tu n'es pas syndiquée. Donc, s'il te plaît, tu ne prends plus la parole.

Christophe Versailles. – Bonjour. Je voulais ajouter quelque chose par rapport à ce que disait Anne sur les commissions paritaires. J'insiste : il est vraiment très important que des correcteurs dans l'édition et, surtout, des travailleurs à domicile se rendent à ces commissions. Tout simplement parce que, j'en ai fait quelques-unes, mais, pour ce qui me concerne, ça fait quelques années que je ne travaille plus dans l'édition et je ne suis plus au fait de certaines réalités de l'édition. Le problème que j'ai remarqué dans ces commissions, c'est que, parfois, les discussions sont un peu à côté de la plaque, et c'est un euphémisme. Par exemple, la dernière fois au cours de laquelle j'ai assisté à une de ces commissions, ils venaient de publier le rapport annuel de la branche édition. Et, dedans, ils donnaient le chiffre des travailleurs à domicile. Je ne l'ai plus en tête, mais de toute façon je ne savais pas quoi en faire, car la question était de savoir si, dans ce chiffre, on incluait les auto-entrepreneurs ou uniquement des salariés. Dans le cas où les auto-entrepreneurs ne sont pas comptés dans ce chiffre, ils ne figurent pas dans ce rapport de la branche édition.

Anne Hébrard. – À mon sens ils n'y sont pas, puisqu'ils sont exclus de l'entreprise.

Christophe Versailles. – Voilà. C'était la question. Et justement, on peut faire ce genre de remarque quand on travaille dans l'édition. Il va bientôt y avoir des négociations sur les complémentaires santé, et il est vraiment important que des TAD de l'édition puissent s'y rendre, afin de faire entendre leur voix ; sinon, il y aura un décalage entre ce qui se négocie pour vous et votre réalité. C'est ça le problème.

Guillaume Goutte. – D'autres interventions ? Non ? Donc, place au vote du rapport de la secrétaire déléguée. Qui est pour ? Qui est contre ? Qui s'abstient ? Une abstention. Qui ne prend pas part au vote ? Adopté à la majorité. On passe aux questions diverses. Y a-t-il des questions diverses ?

Annick Béjean. – Quelqu'un de Formacom peut-il nous parler de cette école ? Que se passe-t-il, parce que, apparemment, il y a une alarme... financière. Personne, ici, ne pourrait nous parler de l'école ?

Anne Hébrard. – Eh bien, personne de l'école... Et personne n'est habilitée à parler au nom de l'école. Pas à ma connaissance.

Annick Béjean. – Ils ont tout de même écrit dans le dernier numéro de notre bulletin (*elle désigne Cantonade*).

Anne Hébrard. – Avec notre autorisation. C'est Patricia Nerre qui a écrit.

Une voix, depuis la salle. – Il n'y a aucun membre du conseil d'administration de l'école...

Une voix, depuis la salle. – Cette école aurait dû être autonome depuis longtemps.

Guillaume Goutte. – Pas de questions diverses, alors ?

Anne Hébrard. – Marc et Jean-Philippe, voulez-vous prendre la parole ?

Marc Norguez. – Bonjour, je m'appelle Marc Norguez, je suis secrétaire général du SGLCE et le camarade qui est au fond, là – il va lever la main –, s'appelle Jean-Philippe Maréchal. Il est également secrétaire du syndicat, en charge plus particulièrement de ce qu'on appelle chez nous le labeur, c'est-à-dire tout ce qui n'est pas la presse, et notamment l'édition, pour rester dans le débat que nous venons d'avoir. Je voulais vous remercier pour l'invitation. Comme vous voyez, je n'ai rien prévu puisque c'est une première, que l'on pourrait même qualifier de première historique. Je vais alors vous dire deux

choses, et même trois. La première, c'est que le débat sur l'édition, les auto-entrepreneurs, les travailleurs à domicile est extrêmement intéressant. Je crois que, de ce point de vue-là, on n'a pas perdu notre après-midi. Même s'il fait beau dehors, c'était bien qu'on en parle. D'abord, je crois que vous êtes nombreux et, en plus, me faisait remarquer ma voisine, une militante correctrice expérimentée, c'est la première fois qu'on commence le débat sur ces questions, et pas sempiternellement sur les problèmes de presse ou la situation des Journaux officiels – j'ai lu avec attention les différents comptes rendus de vos assemblées générales. Tant mieux, ça veut dire que ça change, que nos organisations syndicales, même les plus anciennes, sont capables d'évoluer, de relever les défis de l'actualité sociale, qui se caractérise principalement par la casse des conventions collectives et des cadres normaux – en tout cas que l'on considérerait comme normaux – de l'activité professionnelle. Paradoxalement – vous y faites référence dans *Cantonade* –, alors que, de par nos statuts, nous militons toujours pour l'abolition du salariat, nous en sommes, d'un point de vue plus pragmatique, en tant que syndicalistes, à revendiquer le statut de salarié pour la grande majorité. Ce que vous vivez dans l'édition, nous le vivons dans d'autres secteurs, notamment dans tout ce qui est développement numérique, mais aussi dans beaucoup d'endroits, y compris les plus traditionnels, où les tauliers ont la volonté de sous-traiter des tâches qui, pendant de nombreuses années, des décennies, ont fait partie du cœur de l'industrie : la maintenance, la préparation, l'entretien, les services dits annexes de livraison, de transport, etc. Avant, ça faisait partie du cœur de la boîte. Il n'y avait d'ailleurs pas de cœur, pas de bras, pas de jambes. C'était un tout. Maintenant, quand on dit qu'on va se recentrer sur le cœur du métier, on peut déjà commencer à s'inquiéter.

Ça me permet de faire le lien avec le deuxième point. C'est Presstalis. Évidemment, ça a été pour nous un débat, un combat très dur depuis six mois – plus de six mois même, maintenant. Nous avons en face de nous les mêmes tauliers que l'édition, les mêmes groupes de presse, qui ont la volonté de casser le système, ce qui est un peu bizarre, puisqu'il repose toujours sur les grands principes de la Libération – principes généreux mis en œuvre avec plus ou moins de bonheur (ça c'est l'opinion de chacun) mais qui ont néanmoins eu l'avantage de permettre à tous les titres d'être distribués dans des conditions équivalentes et permis l'expression de minorités, y compris politiques, alors que, à l'étranger, où ce système n'existe pas, une telle liberté d'expression n'aurait pas été possible. Leur idée était donc la sous-traitance et le recours à des salariés toujours plus précaires, toujours plus flexibles, pour faire les travaux de distribution. On les a mis provisoirement en échec. Notre accord date de quelques jours, mais on peut déjà dire que c'est du provisoire. Cet accord est bon, c'est pour ça que nous l'avons signé, et c'est pour ça que, dans

la presse, il y a des commentaires un peu paradoxaux, puisqu'on nous dit soit : « Vous vous êtes fait avoir sans vous en apercevoir » – c'est toujours possible, mais on a quand même un peu d'expérience dans cette négociation –, soit : « Vous avez dealé un truc avec les patrons, il y a quelque chose de caché. » Premièrement, évidemment, il n'y a rien de caché. Depuis de nombreuses années, les conflits que nous menons dans la distribution comme dans les autres secteurs se font en totale transparence et avec les assemblées générales qui rythment la lutte et les orientations que nous prenons. Deuxièmement, c'est un bon accord puisque – je vous donne seulement deux chiffres à comparer – la dernière proposition sérieuse des tauliers était, pour les ouvriers, 85, et l'accord a été signé à 162. Donc un accord comme celui-là est un bon accord. Les seules suppressions d'emplois – malheureusement, il a fallu en concéder – ont été des départs anticipés en préretraite à partir de cinquante-cinq ans avec un revenu, qu'on espère obtenir, entre 80 et 85 % du net. Ce qui, compte tenu des salaires chez Presstalis, n'est pas complètement ridicule. Vous voyez là une négociation sociale en tant que syndicat qui est loin d'être ridicule. Voilà le bilan de Presstalis, même s'il reste à négocier la mise en œuvre du plan social et des ressources dont je viens de parler, qui ne sont pas encore acquises, la situation dans des filiales, comme Soprocom, qui est une filiale Presstalis pour la province, et la situation des transporteurs de presse, qui, pour une part, sont syndiqués à la CGT et au SGLCE – pour une bonne part, d'ailleurs –, et, bien légitimement, nous nous en préoccupons.

Dernier point, en ce qui concerne nos relations entre le Syndicat des correcteurs et le SGLCE, il y a beaucoup à dire et pas grand-chose en même temps. Depuis une année environ, nous nous parlons, nous nous voyons, nous allons maintenant faire des choses ensemble, de manière concrète. L'objectif n'est pas de construire une grue métaphysique de plus dans le domaine syndical. Vous avez un syndicat qui, visiblement, se ressaisit, reprend du poil de la bête, obtient des résultats. Nous, nous en avons un. L'objectif n'est pas de les fusionner, de prendre le pas l'un sur l'autre. Chacun peut continuer à exister. La vie et les militants qui viendront après nous décideront de ce qu'il convient de faire. Ce qui est sûr, c'est que nous avons déjà des terrains communs – c'est pour ça que Jean-Philippe est là – dans le domaine du travail, entre les travailleurs à domicile de l'édition et les adhérents que nous pouvons avoir, de notre côté, dans les mêmes boîtes, qui, eux, sont « sur site », comme vous dites, ou « sur place », « en pied »... qui militent. Il y avait ce paradoxe que, entre deux syndicats cousins, ou même frères, on ne se connaissait pas. Donc, l'objectif est que, avec les entreprises du travail dans lesquelles nous sommes présents, nous nous rapprochions de vos militants, de vos adhérents, de vos délégués s'il y en a, avec Anne et Jean-Philippe qui font office d'interface, afin de pouvoir construire

des solidarités et des initiatives communes pour se faire respecter et se défendre. Dans la presse, c'est la même démarche. Nous avons, par exemple, la politique salariale annuelle que nous allons entamer ensemble et d'autres questions dans les entreprises, par exemple aux *Échos*, où on a participé aux élections dans la même direction, afin de pratiquer un syndicalisme indépendant, un syndicalisme concret, revendicatif, pugnace, comme tu disais, sans concessions. Ça, ce sont des valeurs qui nous plaisent bien. C'est pour ça qu'on a intérêt à se parler, à se rencontrer, à apprendre de plus en plus, à se connaître, et puis, au fil du temps, on verra bien quelle tournure prendra ce rapprochement. Pour l'instant, ne tirons pas de plans sur la comète, ce qui compte c'est surtout, comme c'est le cas aujourd'hui, d'obtenir des résultats, et des résultats positifs. Merci.

(*Applaudissements.*)

Guillaume Goutte. – Il ne reste plus que le point sur le résultat des scrutins.

Anne Hébrard. – Ils ne sont pas encore redescendus. Plus personne ne veut prendre la parole ? Donc, le scrutin...

Jean-Philippe Maréchal. – Juste une petite chose.

Anne Hébrard. – S'il te plaît... Viens au micro ; sinon, on ne t'entendra pas, ce serait perdu pour la postérité, et pour notre prochain bulletin.

Jean-Philippe Maréchal. – Juste en complément et pour vraiment entrer dans le concret, j'ai eu la charge... Pardon, Jean-Philippe Maréchal, je suis secrétaire du Syndicat du Livre en charge de l'activité hors presse.

Concrètement, j'ai porté vos voix au 50^e congrès de la CGT. J'avais sollicité Anne, éventuellement, pour voir s'il y avait possibilité de travailler en amont, parce que, sur le document d'orientation, c'est toujours mieux, mais ça a été compliqué à mettre en œuvre. Donc, j'ai pris sur moi la responsabilité des votes. J'en suis désolé ; en tout cas, j'espère que je n'ai pas fait de boulette. Je ne pense pas avoir mal fait, même si ça n'aurait pas changé grand-chose à mon avis. Tout ça pour vous dire que dans *le Livre parisien*, que nous publions, j'ai écrit une petite page dans laquelle je donne mon appréciation sur ce qui s'est passé au 50^e congrès. Je vous invite à la lire ; comme ça, vous aurez une idée du ressenti du porteur de vos voix à ce 50^e congrès.

Deux, trois petites choses sur le concret et les questions qu'on peut se poser. Nous avons une expérience, c'est vrai, peut-être plus importante que la vôtre, sur le travail en direction des petites entreprises et des « isolés ». L'activité hors presse du SGLCE, c'est à peu près 600 adhérents sur 300 bases. Cela vous donne

une idée du travail de fourmi qu'elle représente. Et c'est une activité proche de celle qui est nécessaire aux camarades qui se retrouvent isolés dans les petites boîtes d'édition. Nous suivons actuellement deux grosses entreprises et une foultitude de petites dans d'édition dont il arrive régulièrement qu'elles nous consultent.

J'entendais tout à l'heure : « Difficile de connaître les travailleurs à domicile. »

Moi, j'ai un truc : délégués du personnel, vous avez accès au registre des entrées et sorties du personnel. En théorie – je parle de la théorie bien sûr –, sur les livres d'entrées et de sorties du personnel, il y a le nom, la qualification, l'adresse, la date de naissance de chaque salarié.

Anne Hébrard. – Donc, il faut y aller avec un calepin.

Jean-Philippe Maréchal. – C'est une idée. Autre chose, vous parliez tout à l'heure des chiffres des travailleurs à domicile : c'est clair qu'ils ne concernent pas les auto-entrepreneurs. Les auto-entrepreneurs ne sont pas des salariés, ce sont des fournisseurs. C'est comme les intérimaires. Pour autant, les patrons qui vous présentent ces chiffres en presse ne les ont pas inventés. Ils ne les sortent pas d'un chapeau, ils ne font pas des enquêtes entreprise par entreprise. Ils ont des organismes paritaires dans lesquels ces données statistiques existent, ils ne font que les extraire. Et ces données statistiques, vous pouvez y avoir accès. Pour les TAD, maintenant, l'organisme paritaire collecteur agréé qui s'occupe de la formation professionnelle pour l'édition, ou OPCA, c'est l'Afdas – avant, c'était la CGM (OPCA de la communication graphique et des multimédia). Administrateur, je savais comment ça se passait : le nombre exact de travailleurs à domicile apparaissait dans les états statistiques, parce qu'ils ressortent comme un statut particulier. Nous parlions tout à l'heure de la spécificité de ces travailleurs par rapport à leurs droits en matière de protection sociale, mais, en matière de formation professionnelle, c'est aussi spécifique.

Voilà, ce n'était pas pour entrer plus dans le détail mais juste pour vous donner des idées sur ce que nous faisons. Et de quelle façon nous pouvons, éventuellement, apporter notre aide à ces salariés.

Parallèlement, nous suivons des entreprises telles que les Éditions législatives ou le Dalloz où nous avons des adhérents et des candidats aux élections et dans lesquelles vous n'avez pas forcément des adhérents. Allez vers une syndicalisation des travailleurs à domicile de ces entreprises, et j'imagine qu'il y en a là aussi, allez à la rencontre de ces gens-là, en leur disant : coucou, le Syndicat des correcteurs peut aussi vous apporter quelque chose... Voilà ce que nous pouvons proposer concrètement ! C'est un travail gagnant-gagnant. Je ne vais pas redire ce qu'a dit Marc, chacun à sa place, on doit pouvoir faire avancer la CGT dans sa globalité. C'est tout.

Anne Hébrard. – Merci !

Applaudissements dans la salle.

Guillaume Goutte. – D'autres interventions ?

Gérard Godfroy. – Bonjour, je me présente, je m'appelle Gérard Godfroy, je suis actuellement rouleur au *Journal officiel* et, là, je suis venu demander, compte tenu que la situation générale et globale est désastreuse, l'application d'un des articles de nos statuts du Syndicat des correcteurs et des professions connexes, qui est l'article 30, que je vais vous relire, puisque je pense que personne ne l'a appris par cœur et qu'il correspond tout à fait bien à la situation actuelle. Alors, l'article 30, je vous le lis : « A partir d'une proportion considérée comme alarmante du nombre de chômeurs, le comité syndical peut demander aux syndiqués l'abandon, au titre de la solidarité syndicale, d'une ou de plusieurs journées de travail par mois. Ces journées sont attribuées aux seuls syndiqués chômeurs ou sans emploi régulier qui sont restés en contact avec la permanence. La décision du comité, applicable immédiatement, est obligatoirement soumise pour ratification à la prochaine assemblée générale, à laquelle un rapport complet sur la situation de l'emploi est présenté. Tout syndiqué est tenu de se conformer à la décision du comité, sous peine de radiation. » Fin de l'article 30. C'était pour le porter à votre connaissance. Donc, puisqu'on attend le résultat des élections du comité qui va prochainement être élu, je soumets cette proposition : que le comité prochainement élu applique *stricto sensu* l'article 30. Je préciserai que, compte tenu de la situation globale, ce n'est pas du luxe, que la situation au JO en ce moment n'est pas fameuse, puisqu'on est plusieurs rouleurs à se partager... Il y a une égalitarisation en ce moment sur à peu près cinq services. Alors, comme la situation peut s'arranger plus tard – et encore –, on a pour certains cinq services uniquement grâce à des gens qui rendent des services et, en fait, appliquent l'article 30, peut-être sans savoir où on le sachant. Je demande donc une généralisation, une application de cet article 30. Pour prendre d'autres exemples par rapport à la permanence non pas pour commencer par dire qu'elle n'existe plus mais pour parler de mon expérience personnelle, par exemple aux *Échos*, qui employaient des rouleurs envoyés par la permanence : ils n'emploient strictement plus personne depuis plus d'un an. Quant à *Metro*, le gratuit dans lequel il y avait quand même un roulement de trois, quatre, cinq personnes sur un poste d'un des deux correcteurs, il faut dire que ce poste de correcteur a été tout bonnement supprimé, sans qu'il y ait pour autant, ce qui est encore plus lamentable, suppression de poste, puisque ce dernier a été remplacé par un poste de journaliste. Et dont c'est en même temps attaquant par le délégué du personnel. Donc, nous n'avons plus de rouleurs à *Metro*, et ils pensent

que les journalistes vont pouvoir les remplacer par Prolexis. Ce qui donne un tableau général, que l'on connaît, mauvais. C'est la raison pour laquelle l'application de l'article 30 n'est pas un luxe mais une urgence absolument nécessaire. Voilà, c'est fini.

Quelques applaudissements dans la salle.

Anne Hébrard. – Je vais répondre. Si on applique cet article 30 au JO, actuellement il y a une trentaine de correcteurs ; Christophe Dulieu pourra me reprendre si ça fait trente plus un, trente plus trois, moins trois, etc., bref. Sur ces trente personnes, il y a dix syndiqués ; donc, même si les syndiqués étaient contraints, et je ne vois pas comment je pourrais les obliger à rendre des jours – certains le font déjà –, ça ne suffirait pas à absorber toute la misère qu'il y a actuellement et que nous gérons. C'est sur ça que nous nous sommes engagés moralement ; je l'ai déjà expliqué, relisez le *Cantonade*, nous nous sommes engagés à assurer un minimum de cinq services par mois tant qu'on peut – j'insiste, tant qu'on peut –, ça ne durera pas ce que durent les impôts, sur des suites qui vont forcément en se réduisant. La situation au JO va aussi se compliquer – on va voir dans les prochaines semaines ce que ça donne. Quand on brandit les statuts, c'est magnifique. C'est d'ailleurs pour ça qu'on va les changer. Tout ça était basé sur les ouvriers du Livre, les correcteurs étaient ouvriers du Livre ; maintenant, ils sont plongés dans le grand bain du journalisme, et, à part quelqu'un qui partirait en congés sans solde, c'est déjà arrivé, dans ce cas il ne serait même pas remplacé. Sous la convention journalistes, ce sont les gens en place qui se débrouillent, ou alors – il n'y a plus de réglettes –, c'est le chef de service de la correction, en général un affidé de la direction, qui attribue les services à qui bon lui semble, et certainement pas à un correcteur syndiqué. Voilà où on en est. Alors, ça n'est pas du luxe, c'est une utopie. Et on fait ce qu'on peut. Et on a bien du mérite.

Gérard Godfroy, depuis la salle. – Mieux vaut une utopie combative qu'une régression permanente.

Anne Hébrard. – Pardon ?

Gérard Godfroy, depuis la salle. – Il vaut mieux parfois une utopie combative qu'une régression permanente.

Anne Hébrard. – Écoute, si tu arrives à en manger, tant mieux pour toi.

Annick Béjean, depuis la salle. – Mais si on fait ça, si on fait ça... (*elle vient à la tribune*). Je n'ai pas grand-chose à dire, pour une fois. Si on fait ça pour les rouleurs en presse, il faut le faire aussi pour les pigistes de l'édition. Alors, je n'ai pas très bien compris ce que tu demandais : est-ce applicable unique-

ment à ceux qui n'ont pas assez de travail au JO, et, s'il s'agit du JO, on ne compte que les syndiqués du JO, ou est-ce applicable à tous les syndiqués qui sont chez nous, donc également aux pigistes qui n'ont pas assez de travail, qui n'ont pas un salaire suffisant ? Est-ce bien ça ce que tu proposes ?

Gérard Godfroy, depuis la salle. – Alors, je pense que c'est applicable...

Annick Béjean. – Ah non, tu viens répondre, il n'y a pas de raison ! Je me pose la question : jusqu'où ça s'étend ?

Gérard Godfroy. – Très bonne question. Je pense que c'est applicable dans le principe car le principe est déjà intéressant en tant que généralisable. Il serait applicable à tous les rouleurs et à l'ensemble du syndicat. Comme la permanence est réduite à peau de chagrin, il n'y a plus de permanence qu'au JO. Sinon, la question est parfaitement légitime. Pour le moment, je parlais du JO non pas seulement parce que j'y suis mais parce qu'il n'y a plus de permanence qu'au JO, puisque, partout ailleurs, ça a été viré. Mais le principe reste le même.

Anne Hébrard. – Y a-t-il encore des interventions avant la publication des résultats du vote ? Profitez-en, la parole est libre. Eh bien dis donc, ça vous fait taire !

Isabelle Petit. – Isabelle Petit, *Journal officiel*. Je partage les vœux de Gérard, et je ne sais pas comment on peut faire ça. Il faut faire un montage, parce que, effectivement, nous ne sommes plus beaucoup de syndiqués au *Journal officiel*. Mais ça me paraît bien difficile. Je ne sais pas du tout comment on peut faire. Je ne vois pas, et, pourtant, malgré l'atmosphère qui y règne, je ne vous dis pas, et quand on vous voit, vous les rouleurs, et quand on se voit, je me dis qu'on pourrait faire des choses, mais je ne sais pas par quel biais. Effectivement, Anne a raison, il faut que nous soyons un minimum. On n'est même plus le minimum. On se compte. On vous compte avec nous, mais je ne sais pas. Je suis en plein désarroi par rapport à cette ques-

tion. Et je pense que je ne suis pas la seule. C'est pour ça que je voulais vous le dire. Je pense que je ne suis pas la seule à partager ce sentiment d'impuissance dans cette situation-là.

Guillaume Goutte. – D'autres interventions ? On passe aux résultats du scrutin, alors.

José Nuevo. – Chez les actifs, 89 exprimés, 3 nuls. Chez les petits vieux, 58 exprimés. Ont obtenu, chez les actifs, Nathalie Lewino 138 – le total des actifs, c'est les actifs plus les retraités – ; Annie Pajnic, 138, Isabelle Petit, 132 ; Susan Watelet-Riou, 136 ; Pierre Granet, 136 ; Anne Hébrard, 135 ; Francis Willems, 134 ; Éric Zivohlava, 131 ; Claire Gignan, 137 ; Christophe Versailles, 137 ; Marie-Hélène Massardier, 136. Pour la commission de contrôle : Pascal Hitrop, 142 ; Charles Fantin, 141 ; Stephan Viaux-Peccate, 139.

Chez les retraités : Andrée Kolar, 57 ; Annick Béjean, 58 ; Thierry Porré, 58 ; Philippe Cols, 55 ; André Devriendt, 57 ; José Nuevo, 57 ; Pierre Paraud, 57 ; Jean-François Millaud, 57. Pour la commission de contrôle : Michèle Crès, 57 ; Jeanne-Marie Laurant, 57 ; Béatrice Monnin, 57. Les retraités votent également pour les actifs, dont il faut additionner les deux.

Anne Hébrard. – Donc, ça fait 58 plus 89 pour les actifs. O.K. ?

José Nuevo. – Moins 3 nuls. Ce qui fait 144.

Anne Hébrard. – Qui n'a pas compris ?

Brouhaha dans la salle.

Anne Hébrard. – Recomptez vite fait, si vous avez des réclamations... Bravo à tous les élus, prochain comité syndical mardi qui vient à 11 heures, les élus actifs sont convoqués au comité syndical à la Bourse du travail, c'est dans le bureau 228, comme d'habitude. On se poussera, on poussera les murs. Quelqu'un veut-il encore prendre la parole ? Donc, l'assemblée générale est close.

Moins de publicité pour la presse

Internet voit sa part de publicité baisser sur un an en France, à - 3,1 %. Les annonceurs se reportent sur la télévision et la radio, les deux médias dominants (plus de la moitié de l'ensemble) et les plus en grâce, + 0,8 w% et + 5,2 %. La presse connaît une baisse de 3,3 %. Si on se situe au niveau mondial (étude trimestrielle Nielsen Global AdView Pulse), la publicité est en hausse sur les mêmes médias, télévision et radio. Avec une part pour la télévision qui atteint 62 %, contre 39 % pour la France. Mais, ici, la presse est le seul média dont la part s'érode, - 0,2 pour les quotidiens, - 1,6 pour les magazines.

Réagir

Ces textes ont été élaborés par la Filpac.

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi

(Journal officiel du 16 juin 2013, NOR : ETSX1303961L)

Licenciement économique

Refonte totale de la procédure des licenciements collectifs

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi réforme en profondeur la procédure de licenciement collectif applicable aux entreprises tenues d'établir un plan de sauvegarde d'emploi (entreprises d'au moins 50 salariés qui projettent au moins dix licenciements sur une période de 30 jours).

Tout en respectant la procédure d'information et de consultation du CE encadrée dans de nouveaux délais, l'entreprise a désormais deux options :

- soit conclure un accord majoritaire qui doit être validé par l'administration ;
- soit élaborer un document unilatéral qui doit être homologué par celle-ci.

La loi prévoit des dispositions particulières en cas de redressement ou de liquidation judiciaires ainsi qu'une obligation « reprise de site ».

L'ensemble de ces dispositions est applicable aux **procédures** de licenciement collectif **engagées à compter du 1^{er} juillet 2013**. Une procédure est réputée engagée à compter de la date d'envoi de la convocation à la première réunion du CE.

1. Deux modalités pour établir le PSE (art. 18)

En application de la loi nouvelle, les entreprises d'au moins 50 salariés qui engagent une procédure de licenciement collectif à compter du 1^{er} juillet 2013 ont deux options :

- a) la conclusion d'un **accord collectif majoritaire**, validé par l'administration ;
- b) ou, à défaut, l'élaboration d'un **document unilatéral** homologué par celle-ci.

À NOTER. Les partenaires sociaux peuvent toujours conclure des accords de méthode, mais le régime de ces derniers est adapté par la loi.

A. PAR ACCORD COLLECTIF...

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un accord collectif peut déterminer le **contenu du**

PSE ainsi que les **modalités de consultation du CE** et de **mise en œuvre des licenciements** (C. trav., art. L. 1233-24-1).

Cette négociation est-elle obligatoire ?

En indiquant qu'un accord collectif « peut » déterminer le contenu du PSE, la loi ne semble **pas imposer** à l'employeur d'engager des négociations en vue de la conclusion d'un tel accord. Selon le rapport au Sénat n° 501, « il n'existe d'ailleurs **aucune obligation** de signer un **procès-verbal de désaccord** avant de recourir au document unilatéral de l'employeur ».

Sauf interprétation contraire du ministère du Travail et des tribunaux, l'employeur peut donc décider d'emblée de ne pas négocier le PSE, mais plutôt de l'élaborer unilatéralement. On notera toutefois qu'en instituant un contrôle de l'administration plus restreint sur l'accord PSE que sur le document unilatéral, le législateur a voulu clairement **inciter** les entreprises à négocier le plan.

Quand ouvrir la négociation ?

La loi n'indique pas expressément à quel moment l'employeur doit engager la négociation. Cependant, l'article L. 1233-46 modifié précise que le fait d'ouvrir cette négociation **avant la date de la 1^{re} réunion du CE** ne peut pas constituer une entrave au fonctionnement de celui-ci. On peut en déduire que l'employeur peut engager la négociation avant cette 1^{re} réunion du CE.

Dans tous cas, il doit **informer l'administration** de l'ouverture de celle-ci sans délai, et au plus tard le lendemain de la première réunion du CE (C. trav., art. L. 1233-46-1 modifié).

À NOTER. Selon les débats parlementaires, la négociation doit être terminée avant la dernière réunion du CE.

Avec qui négocier ?

L'accord sur le plan de sauvegarde de l'emploi est négocié avec les **délégués syndicaux** des organisations syndicales **représentatives**.

À NOTER. Contrairement aux règles applicables aux accords de maintien de l'emploi, la loi ne prévoit pas la possibilité, en l'absence de DS, de négocier et de conclure des accords PSE avec des représentants élus du personnel ou, à défaut, avec des salariés mandatés.

Intervention d'un expert-comptable

Un expert-comptable peut être mandaté par le CE pour apporter toute analyse utile aux organisations syndicales pour **préparer et mener la négociation**. Cet expert doit être le même que celui désigné par le CE dans le cadre de la procédure de licenciement (C. trav., art. L. 2325-35, II, modifié).

Son rapport est remis au CE et aux organisations syndicales (C. trav., art. L. 1233-34 modifié).

À NOTER. Cet expert fait partie des experts rémunérés par l'employeur. Il a le même statut et est soumis aux mêmes obligations que les experts du CE (obligation de secret et de discrétion). Toutefois, il s'en distingue dans la mesure où, bien que désigné par le CE, sa mission est destinée aux organisations syndicales.

Quel est le contenu de l'accord ?

Un volet obligatoire et un volet facultatif

L'accord porte **obligatoirement** sur le contenu du PSE. Par ailleurs, il peut à titre **facultatif** prévoir les modalités d'information et de **consultation** du CE et de **mise en œuvre** des licenciements, et plus précisément (C. trav., art. L. 1233-24-1 et L. 1233-24-2 nouveaux) :

- le **nombre** de suppressions d'emplois et les **catégories** professionnelles concernées ;
- la pondération et le périmètre d'application des **critères d'ordre** des licenciements ;
- le **calendrier** des licenciements ;
- les modalités de mise en œuvre des mesures de **formation, d'adaptation et de reclassement**.

À NOTER. Si l'accord collectif ne comporte pas toutes ces mentions facultatives, l'employeur doit les prévoir dans un document unilatéral.

Dispositions interdites

L'accord collectif ne peut déroger (C. trav., art. L. 1233-24-3 nouveau) :

- à l'obligation d'effort de **formation, d'adaptation et de reclassement** (même hors du territoire national) incombant à l'employeur ;
- aux règles générales d'**information et de consultation** du CE prévues aux articles L. 2323-2 (obligation de consulter le CE avant de prendre une décision), L. 2323-4 (le CE doit disposer d'informations précises) et L. 2323-5 du code du travail (accès du CE à l'information utile détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte) ;
- à l'obligation pour l'employeur de proposer aux salariés un contrat de **sécurisation professionnelle** ou un **congé de reclassement** ;

- à la **communication** aux **représentants du personnel** des renseignements utiles sur le projet de licenciement, prévus aux articles L. 1233-31 à L. 1233-33 du code du travail, notamment la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- aux règles de **consultation** applicables lors d'un **redressement** ou d'une liquidation judiciaires.

Quelles sont les conditions de validité de l'accord PSE

Pour être valable, l'accord relatif au PSE doit être (C. trav., art. L. 1233-24-1 nouveau) :

- **majoritaire**, c'est-à-dire être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli **au moins 50 % des suffrages** exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants ;
- **validé par l'administration**.

B. OU PAR DÉCISION UNILATÉRALE DE L'EMPLOYEUR

La loi (C. trav., art. L. 1233-24-4 nouveau) prévoit qu'à **défaut d'accord PSE** l'employeur doit fixer dans un **document unilatéral** le contenu du PSE, les modalités d'information et de **consultation du CE** et de mise en œuvre des licenciements dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Ce document doit être élaboré **après la dernière réunion du CE**. Son **contenu est identique** à celui pouvant être négocié dans le cadre d'un accord PSE (contenu du plan, modalités de la consultation du CE, nombre de suppressions d'emplois, calendrier, pondération et périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements, etc.), avec toutefois pour l'employeur une marge de manœuvre plus restreinte : il ne peut en effet déroger aux **dispositions légales et conventionnelles** en vigueur.

Le document unilatéral pour être valable doit ensuite être **homologué** par l'administration.

À NOTER. L'établissement du plan par décision unilatérale de l'employeur est subsidiaire par rapport à la négociation (« à défaut d'accord »). Pour autant, la loi ne semble pas imposer d'engager au préalable une négociation sur le PSE. L'employeur peut donc recourir à la procédure unilatérale soit en cas d'échec des négociations, soit parce qu'il ne souhaite pas négocier le plan avec les syndicats. Reste que la conclusion d'un accord PSE demeure possible à tout moment de la procédure, sur tout ou partie du projet de licenciement et du plan de sauvegarde.

2. Consultation du CE (art. 18)

L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'**au moins**

dix salariés dans une même période de **30 jours** réunit et **consulte le CE** dans des conditions qu'aménage la loi de sécurisation de l'emploi. Lorsqu'il n'existe **pas de CE** et qu'un procès-verbal de carence a été transmis à l'inspecteur du travail, le projet de licenciement continue d'être soumis aux **DP** (C. trav., art. L. 1233-30, dern. al.).

UNE PROCÉDURE ENCADRÉE DANS LE TEMPS...

Que le projet s'inscrive dans le cadre d'un accord collectif ou d'un document unilatéral, l'employeur doit continuer à **consulter le CE** (le cas échéant, le CCE) sur **l'opération projetée et ses modalités d'application**, et sur le projet de licenciement collectif. Mais cette consultation est désormais encadrée dans le temps.

Les réunions du CE

Alors qu'auparavant la loi prévoyait seulement deux réunions obligatoires du CE (ou trois en cas de recours à un expert), le législateur a ouvert la voie à un plus grand nombre de réunions « pour affiner le contenu du PSE et des mesures annexes » (rapport Sénat n° 501).

Le CE tient en effet **au moins deux réunions** espacées d'au moins **15 jours** sur le projet de licenciement (C. trav., art. L. 1233-30 modifié).

La consultation porte sur :

- l'opération projetée et ses modalités d'application conformément à l'article L. 2323-15 du code du travail (consultation sur le projet de restructuration et de compression des effectifs) ;
- le projet de licenciement collectif : nombre de suppressions d'emplois, **catégories professionnelles** concernées, critères d'**ordre et calendrier** prévisionnel des licenciements, ainsi que mesures d'**accompagnement** prévues dans le PSE.

Toutefois, si l'employeur a conclu un **accord PSE**, les éléments qui ont fait l'objet de cet accord ne sont pas soumis à la consultation du CE (C. trav., art. L. 1233-30 modifié).

Avant et pendant la phase de consultation

Comme auparavant, l'employeur doit adresser aux représentants du personnel, **avant la convocation** à la première réunion du CE, tous **renseignements utiles** sur le projet de licenciement collectif : le nombre de licenciements envisagés, le ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement, etc. (C. trav., art. L. 1233-31).

L'employeur met à **l'étude les suggestions** relatives aux mesures sociales envisagées et – une nouveauté par rapport au texte antérieur – les **propositions alternatives** au projet de restructuration formulées par le CE. Il doit le faire dans le **délai** imparti à celui-ci pour rendre ses avis (et non plus ceux prévus pour l'envoi des lettres de licenciement). Dans tous

les cas, il doit faire à ces propositions une **réponse motivée** (C. trav., art. L. 1233-33 modifié).

Enfin, avant l'expiration du délai imparti au CE pour rendre ses avis, l'employeur peut, après avis favorable du CE, proposer des mesures de **reclassement interne** (C. trav., art. L. 1233-45-1 nouveau).

Les avis du CE

Le CE doit rendre ses **deux avis** dans un délai qui ne peut être supérieur, **à compter de la date de la 1^{re} réunion** (au cours de laquelle il est consulté sur les projets de restructuration et de licenciement collectif), à :

- **deux mois** (contre 14 jours) lorsque le projet vise dix à 99 salariés ;
- **trois mois** (contre 21 jours) de 100 à 249 ;
- **quatre mois** (contre 28 jours) au-delà.

Une **convention ou un accord collectif** de travail peut prévoir des **délais « différents »** c'est-à-dire plus longs (ce qui était déjà possible avant l'entrée en vigueur de la loi) ou, ce qui est nouveau, plus courts.

En **l'absence d'avis** dans ces délais, le CE est réputé avoir été consulté.

À NOTER. Le premier avis doit porter sur l'opération de restructuration conformément à l'article L. 2323-15 du code du travail, le deuxième sur l'opération de licenciement.

... MÊME EN CAS DE RECOURS À UN EXPERT-COMPTABLE

Recours à un expert par le CE

Le CE peut comme auparavant décider, lors de sa **1^{re} réunion**, de se faire assister d'un expert-comptable rémunéré par l'employeur.

L'expert-comptable peut toujours se faire assister par un expert technique (C. trav., art. L. 1233-34 modifié).

Compte tenu des nouveaux délais de consultation assignés au CE, la loi **encadre** dans le temps la **mission de l'expert**, en particulier ses relations avec l'employeur. L'expert a ainsi **dix jours** à compter de sa désignation pour adresser à **l'employeur** une **demande d'informations**. Ce dernier a **huit jours** pour lui **répondre**. Si l'expert le souhaite, il peut formuler une **seconde demande** d'informations, sous les mêmes délais (dix jours pour l'expert et huit jours pour l'employeur).

L'expert doit présenter son **rapport au plus tard 15 jours avant** l'expiration du **délai imparti au CE** pour rendre ses deux avis (C. trav., art. L. 1233-35 modifié).

À NOTER. Le CE a désormais aussi la possibilité, en cas de négociation du PSE, de mandater un expert-comptable afin d'apporter toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener la négociation. Le rapport de l'expert est remis au CE et, le cas échéant, aux organisations syndicales.

... OU PAR LE CHSCT

Le CHSCT (ou l'instance de coordination) peut, dans le cadre d'une **consultation sur un projet de**

restructuration et de compression des effectifs, désigner un **expert** (les frais d'expertise étant à la charge de l'employeur) lors de sa première réunion.

Rappelons que la consultation du CHSCT si elle est nécessaire doit précéder celle du CE (Cass. soc., 4 juillet 2012, n° 11-19.678)

L'expert doit présenter son **rapport au plus tard 15 jours avant** l'expiration du **délaï imparti au CE pour donner ses avis** sur le projet. L'**avis du CHSCT** et le cas échéant, de l'instance de coordination, est rendu avant la fin du **même délaï**. À l'expiration de ces délaïs, ils sont réputés avoir été consultés (C. trav., art. L. 4614-12-1 nouveau).

Toute **contestation relative à l'expertise avant** transmission de la **demande de validation ou d'homologation** est adressée à l'autorité administrative (en l'occurrence, la **Directe** selon un projet de décret), qui se prononce dans un **délaï de cinq jours**. Cette décision peut être contestée dans les conditions prévues à l'article L. 1235-7-1 (procédure de licenciement collectif) ; le **juge administratif** est ainsi compétent. Notons que pour les autres cas de recours à un expert du CHSCT, c'est le **juge judiciaire** qui est compétent en cas de litige.

À NOTER. Selon un projet de décret, en cas de mise en place de l'instance de coordination des CHSCT dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs, l'employeur devrait envoyer l'ordre du jour et, le cas échéant, les documents, au moins trois jours avant la réunion. L'instance de coordination disposerait d'un délaï de sept jours pour rendre son avis à compter de la remise du rapport de l'expert. Le projet de décret prévoit que l'absence de remise du rapport de l'expert n'aurait pas pour effet de reporter ce délaï.

3. Le rôle de l'administration (art. 18)

Le législateur a souhaité renforcer le rôle de l'administration s'agissant des licenciements d'au moins 10 salariés dans les entreprises d'au moins 50 salariés. L'autorité administrative a en effet un pouvoir de validation de l'accord ou d'homologation du document unilatéral fixant le PSE, après mise en œuvre d'une procédure d'information et d'échanges renforcés avec les entreprises. La création d'une procédure d'injonction tout au long de la procédure est destinée à préparer l'avis final.

À NOTER. L'article L. 1233-52 du code du travail prévoyant l'envoi par l'administration à l'entreprise d'un constat de carence en cas d'absence de PSE est abrogé.

QUI EST L'AUTORITÉ ADMINISTRATIVE COMPÉTENTE ?

L'autorité administrative compétente pour prendre la décision d'homologation ou de validation est celle du **lieu où l'entreprise ou l'établissement** concerné par le projet de licenciement collectif est établi.

Si le projet de licenciement collectif porte sur des **établissements** relevant de la compétence d'**autorités différentes**, le **ministre** chargé de l'Emploi désigne l'autorité compétente (C. trav., art. L. 1233-57-8 nouveau).

À NOTER. Selon un projet de décret, l'autorité administrative compétente serait la **direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte)**. Lorsque le PSE relève de différentes Direccte, qui saisirait le ministre de l'Emploi ? La Direccte auprès de laquelle le premier projet de licenciement a été notifié, indique le projet de décret. Le ministre communiquerait ensuite sa décision de désignation, par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine, dans les huit jours à compter de la réception de cette déconcentration. À défaut de décision expresse, la Direccte compétente serait celle du siège de l'entreprise. Il reviendrait ensuite à l'entreprise d'informer sans délaï par tout moyen le CE (à défaut, les DP) et les organisations syndicales représentatives des établissements concernés par le projet de licenciement collectif.

QUELLES INFORMATIONS LUI DONNER ET SOUS QUELS DÉLAIS ?

Sans changement par rapport au texte antérieur, l'employeur continue de :

- **notifier à l'autorité administrative tout projet** de licenciement pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de 30 jours au **plus tôt le lendemain** de la date prévue pour la **1^{re} réunion du CE**. Cette notification est accompagnée de tout renseignement concernant la convocation, l'ordre du jour et la tenue de cette réunion (C. trav., art. L. 1233-46) ;
- de lui communiquer simultanément l'ensemble des informations communiquées aux représentants du personnel lors de leur convocation aux réunions et lui adresser les procès-verbaux des réunions comportant les avis, suggestions et propositions des représentants du personnel (C. trav., art. L. 1233-48).

Désormais, l'employeur doit également :

- indiquer à l'administration, **au plus tard à la date de la notification du projet** de licenciement, son intention d'ouvrir la **négociation** (C. trav., art. L. 1233-46 modifié) et l'informer sans délaï de l'ouverture d'une négociation en vue de la conclusion d'un accord collectif sur le PSE (C. trav., art. L. 1233-24-1 modifié) ;
- l'informer de l'éventuel recours du CE à un **expert-comptable**. Avant la loi de sécurisation de l'emploi, l'employeur devait le mentionner dans la notification du projet de licenciement, ce qui n'est plus le cas, une simple information suffit. Comme avant, il doit lui transmettre les modifications éventuelles du projet de licenciement

mais aussi, ce qui est nouveau, le rapport de l'expert (C. trav., art. L. 1233-50 modifié).

En revanche, l'employeur n'a plus à transmettre à l'administration la **liste des salariés** dont il envisage de rompre le contrat de travail, l'article L. 1233-47 du code du travail étant abrogé.

À NOTER. Selon un projet de décret, à compter d'une date fixée par arrêté (et au plus tard au 1^{er} juillet 2014), l'entreprise devrait notifier son projet de licenciement à la Direccte par voie dématérialisée (et non plus lettre recommandée). En attendant la publication de cet arrêté, cet envoi serait réalisé par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine. Le contenu de la notification demeure inchangé (nom et prénom de l'employeur, nature de l'activité et effectif de l'entreprise, nombre des licenciements envisagés, cas de recours à un expert-comptable par le CE, et le cas échéant les modifications éventuelles aux informations déjà transmises). Seul ajout : la copie de l'accord collectif.

QUE PEUT FAIRE L'ADMINISTRATION EN COURS DE PROCÉDURE ?

Des observations ou des propositions

Aux termes de la loi du 14 juin 2013, l'administration peut, à tout moment **en cours de procédure**, faire **toute observation ou proposition** à l'employeur concernant le déroulement de la procédure ou les mesures sociales du PSE. Elle envoie simultanément **copie** de ses observations au CE ou, à défaut, aux DP et, lorsque la négociation de l'accord collectif pour fixer le PSE est engagée, aux **organisations syndicales** représentatives dans l'entreprise (C. trav., art. L. 1233-57-6, al. 1, nouveau). L'employeur **répond à ces observations** et adresse **copie** de sa réponse aux représentants du personnel et, le cas échéant, aux organisations syndicales (C. trav., art. L. 1233-57-6, al. 2, nouveau).

La loi a maintenu les textes prévoyant que l'autorité administrative conserve la possibilité de présenter toute **proposition** pour compléter ou modifier le PSE, en tenant compte de la situation économique de l'entreprise. Elle les communique avant la dernière réunion du CE à l'employeur et au CE (à défaut, les DP). Mais, désormais, l'employeur doit adresser à l'administration une **réponse motivée** (C. trav., art. L. 1233-57 modifié). En l'absence de représentants du personnel, les propositions et la réponse motivée de l'employeur continuent d'être portées à la **connaissance des salariés** par voie d'affichage sur les lieux de travail.

À NOTER. Selon le projet de décret, la Direccte adresse ses observations ou propositions concernant le déroulement de la procédure ou les mesures sociales à l'employeur par tout moyen permettant de conférer une date certaine (C. trav., art. L. 1233-57-6). Il en est de même pour les propositions formulées avant la dernière réunion du CE pour compléter ou modifier le PSE (C. trav., art. L. 1233-57).

Un pouvoir d'injonction

L'administration peut désormais être saisie, avant que ne lui soit transmise la demande de validation ou d'homologation, d'une demande d'**enjoindre** à l'employeur de fournir les éléments d'**information** relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à une **règle de procédure** prévue par les textes législatifs, les conventions collectives ou un accord collectif.

L'administration doit se prononcer sur cette demande dans un délai de **cinq jours** (C. trav., art. L. 1233-57-5 nouveau).

À NOTER. La loi est muette sur les auteurs de cette demande. Comme le précise un projet de décret, cette demande pourrait être faite par le CE, ou, à défaut, par les DP, ou, en cas de négociation d'un accord collectif fixant le PSE, par les DS. Obligatoirement motivée, la demande devrait indiquer les éléments demandés et leur pertinence. Elle serait envoyée par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine. La Direccte devrait y répondre dans un délai de cinq jours à compter, précise le projet de décret, de la date de réception de la demande. Elle adresserait une copie de sa réponse à l'employeur, au CE et, en cas d'accord collectif fixant le PSE, aux organisations syndicales représentatives.

EN QUOI CONSISTE LE CONTRÔLE DE LA DIRECCTE ?

L'employeur doit transmettre à la Direccte, selon les cas, l'accord collectif majoritaire ou le document unilatéral, en vue d'une validation ou d'une homologation (C. trav., art. L. 1233-57-1 nouveau).

À NOTER. L'envoi de la demande de validation ou d'homologation s'effectuerait à compter d'une date fixée par arrêté (et au plus tard au 1^{er} juillet 2014) par voie dématérialisée. En attendant la publication de cet arrêté, cet envoi serait réalisé par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine.

Dans le cadre de la validation de l'accord PSE

Dans le cadre de la validation de l'accord PSE, l'autorité administrative effectue un **contrôle restreint**, en se bornant à vérifier (C. trav., art. L. 1233-57-2 nouveau) :

- le **caractère majoritaire** de l'accord, le respect des règles de signature et la représentativité des signataires étant vérifié (C. trav., art. L. 1233-24-1) ;
- la **conformité** de son contenu aux **dispositions législatives** (C. trav., art. L. 1233-24-2 et L. 1233-24-3) ;
- la **régularité de la procédure d'information et de consultation** du CE (le cas échéant, du CHSCT et de l'instance de coordination) ;
- la présence dans le **PSE** des mesures pour **éviter les licenciements** ou en limiter le nombre et le **plan de reclassement** visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité (C. trav., art. L. 1233-61) ainsi que les modalités de

suivi de la mise en œuvre effective de mesures contenues dans le plan de reclassement (C. trav., art. L. 1233-63).

Dans le cadre de l'homologation de la décision unilatérale

En l'absence d'accord collectif ou en cas d'accord ne portant pas sur l'ensemble des points devant y figurer, l'autorité administrative contrôle le document unilatéral en vérifiant (C. trav., art. L. 1233-57-3 nouveau) :

- la **conformité** de son contenu aux **dispositions législatives** et aux stipulations **conventionnelles** relatives aux éléments devant y figurer (modalités d'information et de consultation du CE et de mise en œuvre des licenciements) ;
- la régularité de la **procédure d'information et de consultation** du CE et, le cas échéant, du CHSCT et de l'instance de coordination ;
- le respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 (qui détaillent le contenu du plan).

Elle s'assure que l'employeur a prévu le recours au **contrat de sécurisation professionnelle** ou la mise en place du **congé de reclassement**.

Le contrôle de l'administration s'effectue au regard :

- des **moyens dont disposent l'entreprise**, l'unité économique et sociale (UES) et le groupe ;
- des **mesures d'accompagnement** prévues au regard de l'importance du projet de licenciement ;
- les **efforts de formation et d'adaptation** tels que mentionnés aux articles L. 1233-4 et L. 6321-1 du code du travail.

Elle prend en compte le **rapport** le plus récent établi par le CE concernant l'utilisation du **crédit d'impôt compétitivité emploi** (c'est-à-dire dans le cas où il a été constaté que tout ou partie du crédit d'impôt compétitivité emploi n'a pas été utilisé conformément aux dispositions du code général des impôts et où il n'a pas obtenu de réponse suffisante de l'employeur).

QUELLES SONT LES MODALITÉS DE SA DÉCISION ET SES CONSÉQUENCES ?

Notification de la décision

L'autorité administrative notifie à l'**employeur**, au **CE** et, si son contrôle porte sur un accord PSE, aux organisations syndicales représentatives signataires, la décision (C. trav., art. L. 1233-57-4 nouveau) :

- de **validation** de l'accord PSE (dans un délai de **15 jours** à compter de la réception de celui-ci) ;
- d'**homologation** du document unilatéral (dans un délai de **21 jours** à compter de la réception du document complet).

Dans tous les cas, cette décision est **motivée**.

Le **silence** gardé par l'autorité administrative pendant les délais prévus vaut décision d'**accep-**

tation de validation ou d'homologation. Dans ce cas, il revient à l'**employeur d'informer le CE** et, si elle porte sur un accord collectif, les organisations **syndicales** représentatives signataires en leur transmettant une **copie de la demande de validation ou d'homologation**, accompagnée de son **accusé de réception** par l'administration (C. trav., art. L. 1233-57-4 nouveau).

À NOTER. Le délai accordé par l'administration pour notifier sa décision courrait, selon le projet de décret, à compter de la réception du dossier complet, c'est-à-dire lorsqu'il comprendrait le contenu du PSE, les modalités d'information et de consultation du CE et de mise en œuvre des licenciements (nombre de suppressions d'emplois, pondération et périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements, etc.). L'envoi de sa décision s'effectuerait, par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine, à l'employeur, au CE (à défaut, les DP) et aux organisations syndicales représentatives signataires (en cas d'accord collectif) au plus tard le dernier jour du délai imparti (15 ou 21 jours).

Conséquence du refus

En cas de décision de refus de validation ou d'homologation, l'employeur, s'il souhaite reprendre son projet, présente une **nouvelle demande** après y avoir apporté les **modifications** nécessaires et **consulté le CE** (C. trav., art. L. 1233-57-7 nouveau).

À NOTER. Cette disposition semble permettre à l'employeur de modifier l'accord collectif après avoir consulté le CE. Cependant, en cas de décision défavorable, l'employeur d'une entreprise en redressement ou liquidation judiciaire doit, après consultation du CE, transmettre à l'administration le document modifié et l'avis du CE ou son avenant à l'accord collectif (C. trav., art. L. 1233-58 modifié). On peut donc penser que l'administration exigera, en présence d'un accord collectif, un avenant.

LE SUIVI DU PSE

Comme auparavant, l'administration est associée au **suivi** des mesures contenues dans le **plan de reclassement** intégré au PSE. Ce suivi fait l'objet d'une **consultation régulière et détaillée** du CE ou, à défaut, des DP. Comme le prévoit désormais la loi, ces **avis sont transmis à l'autorité administrative**.

De plus, l'autorité administrative reçoit un **bilan**, établi par l'employeur, de la mise en œuvre effective du plan de sauvegarde de l'emploi (C. trav., art. L. 1233-63 modifié).

À NOTER. Le plan de sauvegarde de l'emploi doit continuer de déterminer les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement.

4. Nouvelles règles à l'égard des salariés (art. 18)

Information des salariés sur la décision de l'administration

La **décision de validation ou d'homologation** ou, à défaut, la demande à l'administration accompagnée de son accusé de réception et les **voies et délais de recours** sont portés à la connaissance des salariés par voie d'**affichage** sur leurs lieux de travail (*C. trav., art. L. 1233-57-4 nouveau*).

NOTIFICATION DES LICENCIEMENTS

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, lorsque le licenciement concerne au moins 10 salariés, l'employeur ne peut notifier les **licenciements qu'après la notification** par l'administration de sa **décision** (validation ou homologation du PSE) ou à l'**expiration des délais** impartis à celle-ci pour se prononcer. Il ne peut procéder, à peine de **nullité**, à la rupture des contrats de travail avant la notification de la décision de l'administration ou de l'expiration des délais impartis pour se prononcer (*C. trav., art. L. 1233-39 modifié*).

La notification doit être faite comme auparavant par **lettre recommandée avec avis de réception**. Le **contenu** de la lettre reste inchangé : elle doit comporter l'énoncé des motifs économiques et la priorité de réembauche et ses conditions de mise en œuvre (*C. trav., art. L. 1233-42*).

À NOTER. La loi supprime les différents délais de notification variables selon le nombre de licenciements et selon que le CE a ou non recours à un expert-comptable.

MESURES DE RECLASSEMENT INTERNE

L'employeur peut, après avis favorable du CE, proposer des mesures de **reclassement interne avant l'expiration du délai imparti au CE** pour rendre ses avis, (*C. trav., art. L. 1233-45-1 nouveau*).

5. Contentieux et sanctions

QUEL EST LE JUGE COMPÉTENT ?

Le juge administratif

Conséquence logique des nouveaux pouvoirs de l'administration, la loi crée un **bloc de compétence** au profit de la juridiction administrative pour **toute contestation** portant sur la **procédure de licenciements** de dix salariés et plus dans les entreprises d'au moins 50 salariés, et sur les PSE.

Le tribunal administratif a compétence sur la **décision** de l'administration sur la demande de **validation ou d'homologation**, et, sans que ces points puissent faire l'objet d'un litige distinct, sur (*C. trav., art. L. 1235-7-1, al. 1 nouveau*) :

- l'**accord collectif** ou le **document unilatéral** élaboré par l'employeur ;

- le **contenu du plan** de sauvegarde de l'emploi (PSE) ;
- les **décisions** prises par l'administration au titre de son **pouvoir d'injonction** inscrit à l'article L. 1233-57-5 du code du travail ;
- la **régularité de la procédure** de licenciement collectif.

Ces litiges relèvent de la compétence, en **premier ressort**, du **tribunal administratif**, à l'**exclusion** de tout autre **recours administratif** ou contentieux (*C. trav., art. L. 1235-7-1, al. 2 nouveau*).

À NOTER. Aucune action en référé portant sur la **régularité de la procédure de consultation des IRP** (dans un délai de 15 jours suivant chacun des réunions du CE) ne peut désormais être introduite, l'alinéa 1 de l'article L. 1235-7 du code du travail ayant été abrogé.

Quid du juge judiciaire ?

Le **tribunal de grande instance** est dessaisi des contentieux relatifs au contenu du PSE et aux procédures de licenciement d'au moins 10 salariés dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Mais il reste compétent pour les licenciements de moins de 10 salariés ou ceux d'au moins 10 salariés dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Le **conseil de prud'hommes** reste compétent en cas de contestation sur le motif économique du licenciement, et pour les actions individuelles des salariés.

QUELS SONT LES DÉLAIS ?

Les recours devant le **tribunal administratif** peuvent être formés (*C. trav., art. L. 1235-7-1, al. 3 nouveau*) :

- par l'**employeur**, dans un **délai de deux mois** à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation ;
- par les **organisations syndicales et les salariés**, dans un **délai de deux mois** à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance.

Toute contestation portant sur la **régularité ou la validité** du licenciement continue de se **prescrire** par **12 mois** à compter de la dernière réunion du CE ou, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester la régularité ou la validité du licenciement, à compter de la notification de celui-ci. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de licenciement.

Le **tribunal administratif** statue dans un **délai de trois mois**. Si, à l'issue de ce délai, il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, le litige est porté devant la **cour administrative d'appel**. Cette dernière a **trois mois pour statuer**. Si, à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le **Conseil d'État**.

Le livre V du code de justice administrative relatif au **référé administratif** est applicable (*C. trav., art. L. 1235-7-1, al. 4 et 5, nouveau*).

À NOTER. La loi créant un bloc de compétence autour des décisions administratives en fin de procédure, il ne peut plus y avoir de recours en cours de procédure.

SANCTIONS

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de 30 jours, le licenciement intervenu en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation ou alors qu'une décision négative a été rendue est nul.

En cas d'annulation d'une décision de validation ou d'homologation en raison d'une absence ou d'une insuffisance de PSE, la procédure de licenciement est nulle (C. trav., art. L. 1235-10, al. 1 et 2, modifié).

Dans ce cas, le juge peut ordonner la réintégration du salarié à la demande de ce dernier. Lorsque le salarié ne le demande pas ou lorsque la réintégration est impossible (fermeture de l'établissement/du site ou absence d'emploi disponible), le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des 12 derniers mois (C. trav., art. L. 1235-11).

L'annulation de la décision de validation ou d'homologation pour un motif autre que l'absence ou l'insuffisance de PSE donne lieu, sous réserve de l'accord des parties, à la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. À défaut, le salarié a droit à une indemnité à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois et qui est due sans préjudice de l'indemnité légale de licenciement (C. trav., art. L. 1235-16 modifié).

6. Procédures collectives (art. 18)

Les entreprises soumises à une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire envisageant d'effectuer des licenciements économiques doivent suivre également la nouvelle procédure décrite ci-dessus avec quelques adaptations. Autre aménagement apporté par la loi : le régime de l'assurance des créances des salariés à la nouvelle procédure.

PROCÉDURE DE SAUVEGARDE

En cas de plan arrêté dans le cadre d'une procédure de sauvegarde, les règles de droit commun s'appliquent. Toutefois, deux aménagements sont prévus (C. trav., art. L. 1233-58, III) :

- l'administration dispose pour notifier sa décision de validation ou d'homologation, de huit jours à compter de la dernière réunion du CE ;
- en cas de refus de validation ou d'homologation, l'employeur consulte le CE dans un délai de trois jours. Selon les cas, le document modifié et l'avis du CE, ou un avenant à l'accord collectif, sont transmis à l'autorité administrative, qui se prononce dans un délai de trois jours.

REDRESSEMENT OU LIQUIDATION JUDICIAIRE

Accord collectif ou document unilatéral

En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas, qui envisage des licenciements économiques, doit négocier un accord collectif majoritaire ou élaborer un document unilatéral dans les conditions de droit commun (C. trav., art. L. 1233-58, I, al. 1, modifié).

Consultation du CE

L'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon les cas, réunit et de consulte le CE ou, à défaut, les DP, dans les conditions de droit commun notamment prévues à l'article L. 2323-15 du code du travail (C. trav., art. L. 1233-58, al. 2 modifié).

En vertu de cet article, le CE est saisi en temps utile des projets de restructuration et de compression des effectifs. Il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Cet avis est transmis à l'autorité administrative. Toutefois, ne sont pas applicables les règles édictées au I de l'article L. 1233-30 du code du travail selon lesquelles le CE doit tenir deux réunions espacées de 15 jours et doit rendre ses deux avis dans un délai maximal.

Décision de l'administration

Les délais de validation ou d'homologation sont ramenés à huit jours, à compter de la dernière réunion du CE, en cas de redressement judiciaire et à quatre en cas de liquidation (C. trav., art. L. 1233-58, II, modifié).

En cas de décision défavorable, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur consulte le CE dans un délai de trois jours. Selon le cas, le document modifié et l'avis du CE ou son avenant à l'accord collectif sont transmis à l'autorité administrative, qui se prononce dans un délai de trois jours.

Rupture du contrat de travail

L'employeur, l'administrateur ou le liquidateur ne peut procéder, sous peine d'irrégularité, à la rupture des contrats de travail avant la notification de la décision favorable de validation ou d'homologation, ou l'expiration des délais impartis à l'administration pour notifier sa décision.

En cas de licenciements intervenus en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation ou en cas d'annulation d'une décision ayant procédé à la validation ou l'homologation, le juge octroie au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois (C. trav., art. L. 1233-58, II, al. 5 nouveau).

L'article L. 1235-16 prévoyant la sanction applicable aux entreprises en bonne santé en cas d'annulation d'une décision de l'administration pour une raison autre que l'absence ou l'insuffisance du PSE ne s'applique pas.

Période d'observation lors d'un redressement

Lorsque des **licenciements** pour motif économique présentent un caractère **urgent, inévitable et indispensable** pendant la période d'observation, l'administrateur peut être **autorisé par le juge-commissaire** à procéder à ces licenciements (*C. com., art. L. 631-17, al. 1*).

Préalablement à la saisine du juge-commissaire, l'administrateur met en œuvre le **plan de licenciement**. Il joint, à l'appui de la demande qu'il adresse au juge-commissaire, l'avis recueilli et les justifications de ses diligences en vue de faciliter l'indemnisation et le reclassement des salariés ainsi que, ajoute la loi, la décision de validation ou d'homologation de l'autorité administrative (*C. com., art. L. 631-17, al. 2 modifié*).

Plans de redressement ou de cession

Le plan de redressement comprenant des licenciements est arrêté par le **tribunal** après que la procédure prévue à l'article L. 1233-58 du code du travail (licenciement économique dans le cadre d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire) a été mise en œuvre sous réserve des dispositions suivantes (*C. com., art. L. 631-19, II, modifié*) :

- l'administration du travail n'a pas de pouvoir de formuler des propositions ou observations au cours de la procédure et n'a pas le pouvoir des injonctions ;
- dans le délai d'un mois à compter du jugement arrêtant le plan, l'autorité administrative doit valider ou homologuer le projet de licenciement. Cette décision qui n'a pas à être motivée ne peut être implicite. Elle ne doit pas être notifiée au CE ou (en cas d'accord collectif) aux organisations syndicales représentatives signataires.
- les licenciements peuvent être notifiés avant la décision de l'administration (validation ou homologation).

ASSURANCE DES CRÉANCES DES SALARIÉS

En cas de liquidation judiciaire, les créances résultant de la **rupture** des contrats de travail intervenant dans les **15 jours suivant le jugement de liquidation** sont couvertes par l'assurance des créances des salariés. Cette durée est désormais portée à **21 jours lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi** est élaboré.

De même, sont couvertes les **mesures d'accompagnement** résultant d'un plan de sauvegarde de l'emploi déterminé par un accord collectif majoritaire ou par un document élaboré par l'employeur dès lors qu'il a été validé ou homologué avant ou après l'ouverture de la procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.

L'assurance continue également de couvrir, lorsque le tribunal prononce la liquidation judiciaire, dans la limite d'un **montant maximal correspondant à un mois et demi de travail**, les sommes dues au cours des **15 jours suivant le jugement de liquidation** et, pendant le maintien provisoire de l'activité

autorisé par le jugement de liquidation et au cours des 15 jours suivant le maintien de l'activité. Ces délais sont portés, par la loi, à 21 jours lorsqu'un PSE est élaboré (*C. trav., art. L. 3253-8 modifié*).

Enfin, la loi exclut de l'assurance les sommes concourant à l'indemnisation du préjudice causé par la rupture du contrat de travail dans le cadre d'un licenciement pour motif économique en application d'un accord conclu ou la décision notifiée postérieurement à l'ouverture de la procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire (*C. trav., art. L. 3253-13 modifié*).

7. Recherche d'un repreneur (art. 19)

Les dispositions du code du travail dans leur rédaction issue de l'article 19 de la loi sont applicables aux procédures de licenciement collectif engagées à compter du 1^{er} juillet 2013. Une procédure de licenciement collectif est réputée engagée à compter de la date d'envoi de la convocation à la première réunion du CE mentionnée à l'article L. 1233-30 du code du travail.

OBLIGATION DE RECHERCHER UN REPRENEUR

Les entreprises d'une certaine taille qui envisagent un **projet de licenciement collectif** ayant pour conséquence la **fermeture d'un établissement** ont désormais l'obligation de **rechercher un repreneur** (*C. trav., art. L. 1233-90-1, al. 1, nouveau*).

Sont **concernées**, sauf si elles sont en redressement ou liquidation judiciaire, les entreprises soumises à l'obligation de proposer un **congé de reclassement**, c'est-à-dire les entreprises d'au moins **1 000 salariés** ; il en est de même des groupes d'entreprises (au sens retenu pour le comité de groupe ou le comité d'entreprise européen) employant au moins 1 000 salariés.

Les actions engagées par l'employeur au titre de l'obligation de recherche d'un repreneur sont prises en compte dans la **convention de revitalisation** conclue entre l'entreprise et l'autorité administrative (*C. trav., art. L. 1233-90-1 nouveau*).

À NOTER. Dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi, le gouvernement présentera au Parlement un rapport établissant un bilan des actions entreprises dans le cadre des actions de revitalisation, en précisant les améliorations qui peuvent concerner le dispositif.

RÔLE DU CE

L'employeur doit **informer le CE** de la recherche d'un repreneur dès l'ouverture de la procédure d'information et de consultation sur le projet de restructuration et des effectifs et sur le projet de licenciement collectif. Le CE est **informé des offres de reprise** formalisées. Les informations qui lui sont communiquées à ce titre sont réputées confidentielles.

Le CE peut émettre un **avis** et formuler des **propositions**. Cet avis est rendu dans les délais qui lui sont

impartis pour rendre ses avis sur le projet de licenciement collectif (*C. trav., art. L. 1233-90-1, al. 3 et 4, nouveau*).

Pour analyser le processus de recherche d'un repreneur, sa méthodologie et son champ, pour apprécier les informations mises à la disposition des repreneurs potentiels et pour analyser les projets de reprise, le CE peut recourir à l'assistance de l'**expert-comptable** désigné, le cas échéant, en application de l'article L. 1233-34 du code du travail, c'est-à-dire celui désigné par le CE dans le cadre d'un projet de licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de 30 jours dans les entreprises d'au moins 50 salariés (*C. trav., art. L. 1233-90-1, al. 2, nouveau*).

L'expert a accès aux documents de toutes les sociétés intéressées par l'opération (*C. trav., art. L. 2323-37, al. 2*).

8. Autres mesures

Ordre des licenciements

Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les **critères** retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après **consultation** du CE (ou, à défaut, des DP).

L'employeur peut désormais, selon la loi de sécurisation, **privilégier un de ces critères**, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères : ancienneté de service dans l'établissement, charges de famille, etc. (*C. trav., art. L. 1233-5 modifié*).

À NOTER. Dans les faits, cet ajout ne modifie pas le droit actuel dans la mesure où elle ne fait que consacrer une jurisprudence constante de la Cour de cassation (*Cass. soc., 8 avril 1992, n° 89-40.739*).

CONGÉ DE RECLASSEMENT

La **durée maximale** du congé de reclassement – qui doit être proposé dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, à tout salarié dont le licenciement est envisagé, sauf redressement ou liquidation judiciaire – est portée de neuf à **12 mois** (*C. trav., art. L. 1233-71 modifié*).

Par ailleurs, la loi aménage la possibilité de **suspendre** le congé pour effectuer des **périodes de travail** pour d'autres employeurs. Alors que, jusqu'à présent, ces périodes n'avaient pas pour effet de reporter le terme initial du congé, l'employeur peut désormais décider un **report de ce terme à due concurrence**. L'objectif est d'éviter de décourager les bénéficiaires d'un tel congé d'accepter des périodes de travail (*C. trav., art. L. 1233-72-1 modifié*).

ADAPTATION DES ACCORDS DE MÉTHODE (art. 18, I de la loi)

Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut fixer, par dérogation aux règles de consultation

des instances représentatives du personnel prévues par le présent titre et par le livre III de la deuxième partie, les modalités d'information et de consultation du CE applicables lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de 30 jours (*C. trav., art. L. 1233-21*).

La loi nouvelle ne remet pas en cause la possibilité de conclure de tels **accords dits « de méthode »**. Cependant, compte tenu de la création d'une possibilité de négocier sur le contenu du PSE, elle **adapte leur contenu** (sans préciser le sort des accords de méthode existants contrairement aux nouvelles prescriptions légales). L'accord de méthode continue de fixer les conditions dans lesquelles le **CE est réuni et informé de la situation économique et financière** de l'entreprise, et dans lesquelles il peut formuler des **propositions alternatives** au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi et obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions. En revanche, il ne peut plus déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du **PSE** fait l'objet d'un accord ni anticiper le contenu de celui-ci. De même, il ne peut plus organiser la mise en œuvre d'**actions de mobilité** professionnelle ou géographique au sein de l'entreprise ou du groupe (*C. trav., art. L. 1233-22 modifié*).

L'accord continue de ne pas pouvoir déroger aux règles générales d'information et de consultation du CE prévues aux articles L. 2323-2, L. 2323-4 et L. 2323-5, à la communication aux représentants du personnel des renseignements relatifs au projet de licenciement prévus aux articles L. 1233-31 à L. 1233-33, et aux règles de consultation applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire prévues à l'article L. 1233-58 (*C. trav., art. L. 1233-23 modifié*). En revanche, l'**interdiction de déroger à l'obligation de formation**, d'adaptation et de reclassement incombant à l'employeur (*C. trav., anc. art. L. 1233-23, 1°*) est supprimée.

Concernant la **contestation** de l'accord de méthode, toute action doit désormais être formée dans un délai de **trois mois** à compter de la date de son dépôt. Le délai spécifique de 12 mois pour contester l'accord fixant ou anticipant le contenu du PSE est supprimé (*C. trav., anc. art. L. 1233-24 modifié*).

ENTREPRISES À ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS (art. 18, VII de la loi)

Dans les entreprises dotées d'un comité central d'entreprise (CCE), dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissement concernés ou portent sur plusieurs établissements simultanément, l'employeur consulte le **comité central** et le ou les **comités d'établissement intéressés**. Ces derniers tiennent leurs réunions respectivement après celles du CCE.

Ces réunions ont lieu dans les **délais impartis au CE** pour rendre ses deux avis.

Lorsque le recours à un **expert-comptable** est envisagé, le nombre de réunion du CCE passe de trois à deux (*C. trav., art. L. 1233-36 modifié*).

LICENCIEMENT SANS PSE

L'article 18, XV, de la loi consacre un paragraphe à l'intervention de l'autorité administrative concernant les entreprises non soumises à l'obligation d'établir un PSE. Notons que ce paragraphe qui vise les entreprises licenciant moins de dix salariés est placé dans la section 4 relative au licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de 30 jours.

Les pouvoirs de contrôle de l'administration prévus jusqu'ici pour les licenciements d'au moins dix salariés ou plus dans une même période de 30 jours sont étendus aux projets de licenciements concernant moins de dix salariés dans une même période de 30 jours. L'autorité administrative vérifie que (*C. trav., art. L. 1233-53 modifié*) :

- les représentants du personnel ont été informés, réunis et consultés conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur ;
- les obligations relatives à l'élaboration des mesures sociales prévues par l'article L. 1233-32 ou par des conventions ou accords collectifs de travail ont été respectées ;
- les mesures prévues à l'article L. 1233-32 seront effectivement mises en œuvre.

Ces vérifications doivent être effectuées dans le délai de 21 jours à compter de la « date de notification du projet de licenciement ». Notons que l'employeur qui procède à un licenciement collectif pour motif économique de moins dix sala-

riés dans une même période de 30 jours est tenu à une simple information de l'autorité administrative sur le ou les licenciements prononcés (*C. trav., art. L. 1233-19*).

L'administration peut désormais formuler des observations sur les mesures sociales envisagées par l'employeur pour éviter des licenciements (*C. trav., art. L. 1233-56 modifié*).

EFFORTS DE FORMATION ET D'ADAPTATION

En vertu de l'article L. 1233-4 du code du travail, le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés.

De même, en application de l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail en veillant au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, il organise pour chacun de ses salariés dans l'année qui suit leur 45^e anniversaire un entretien professionnel au cours duquel il informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation.

Accord compétitivité

Cette disposition est applicable à compter du 17 juin 2013.

Le texte offre aux employeurs toute une panoplie d'outils de flexibilité, dont la possibilité de conclure des accords de maintien de l'emploi. Ceux-ci peuvent se combiner avec le recours à l'activité partielle, dont le régime est simplifié. La loi permet aussi de gérer à froid les mobilités internes, via des accords ad hoc et élargit les possibilités de recourir au contrat de travail intermittent.

Accord de maintien de l'emploi (art. 17 de la loi)

La loi offre aux entreprises « confrontées à des difficultés économiques » la possibilité, par la voie d'un accord d'entreprise, d'aménager la durée du travail, les modalités d'organisation et de répartition du temps de travail ainsi que les rémunérations, en s'engageant en

contrepartie à maintenir les emplois. Ce dispositif est codifié sous les articles L. 5125-1 à L. 5125-7.

À NOTER. Avant l'intervention de cette loi, les entreprises pouvaient conclure des accords dits « de compétitivité », via des accords d'aménagements du temps de travail.

DANS QUEL CONTEXTE LE CONCLURE ?

Cet accord ne peut être conclu que pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise. Des difficultés modérées, tout comme des difficultés structurelles ne suffisent pas. La loi précise que le diagnostic sur ces difficultés économiques est analysé avec les organisations syndicales représentatives. Celles-ci peuvent être accompagnées dans cette analyse et dans la négociation par un expert-comptable mandaté par le CE (*C. trav., art. L. 5125-1, I*). Les frais de cette

expertise sont à la charge de l'employeur (C. trav., art. L. 2325-35).

À NOTER. La loi est plus succincte sur le contexte d'ouverture de la négociation que l'ANI du 11 janvier 2013 (annexe à l'article 18), qui évoque des difficultés « prévisibles ou déjà présentes, susceptibles de mettre en danger l'emploi et/ou la survie de l'entreprise » et prévoit même la possibilité de conclure de tels accords pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise.

Sur la notion de « graves difficultés conjoncturelles » prévue par la loi, le rapport à l'Assemblée nationale (n° 847) explique qu'elle est plus restrictive que les « difficultés économiques ou mutations technologiques » mentionnées à l'article L. 1233-3 du code du travail (définition du motif économique en matière de licenciement). « Elle en est en quelque sorte une sous-catégorie, limitée à des difficultés économiques et financières ponctuelles pour l'entreprise.

En particulier, toute mutation technologique ayant un impact sur l'emploi ou l'environnement de l'entreprise doit être considérée comme une difficulté structurelle: elle n'entre donc pas dans le champ des potentiels accords de maintien de l'emploi. » En présence de difficultés structurelles, rien n'empêche les entreprises de conclure, comme elles en avaient déjà la possibilité avant l'intervention de la loi, des accords d'aménagement du temps de travail (C. trav., art. L. 3122-2) .

POURQUOI CONCLURE UN TEL ACCORD ?

Conclure un tel accord permet à l'employeur de passer un cap difficile, en mettant en place pour une durée limitée « un nouvel équilibre global entre-temps de travail, salaires et emploi ».

Il s'agit par exemple de diminuer temporairement les salaires et le temps de travail.

L'objectif de ces aménagements est d'éviter des licenciements économiques. C'est la raison pour laquelle l'employeur s'engage, pendant la durée de validité de l'accord, à ne procéder à aucune rupture du contrat de travail pour motif économique des salariés auxquels les aménagements s'appliquent.

À NOTER. Rien n'interdit à l'employeur pendant la durée de l'accord de procéder à des licenciements pour motif personnel.

QUELLES SONT LES MODALITÉS DE LA NÉGOCIATION ?

À quel niveau ?

L'accord de maintien de l'emploi est un accord d'entreprise. Il ne peut donc être conclu qu'à ce niveau et pas au niveau d'un groupe de sociétés ou d'un établissement.

Avec qui négocier ?

L'accord de maintien dans l'emploi est négocié avec (C. trav., art. L. 5125-4, II) :

- les délégués syndicaux (DS) ;
- à défaut de DS, un ou plusieurs élus du personnel expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel. Cette procédure prévue pour la conclusion de l'accord de maintien de l'emploi est distincte de celle prévue aux articles L. 2232-21 à L. 2232-23 du code du travail, qui permet aux entreprises dépourvues de DS de conclure un accord avec les représentants du personnel ;
- en l'absence d'élus, un ou plusieurs salariés expressément mandatés à cet effet par les organisations syndicales représentatives (les mêmes que pour le mandatement des élus). Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés à l'employeur, ainsi que les salariés apparentés à l'employeur (C. trav., art. L. 2232-26).

À NOTER. Alors que l'ANI réservait la possibilité de mandatement aux seules organisations syndicales de branche, la loi étend cette possibilité aux organisations syndicales nationales et interprofessionnelles, afin de tenir compte de la situation des entreprises qui n'appartiennent à aucune branche professionnelle.

Dans quelles conditions ?

Le temps passé aux négociations de l'accord n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues pour les représentants élus du personnel. Chaque élu du personnel mandaté ou salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois. L'intéressé bénéficie de la protection contre le licenciement prévue à l'article L. 2411-4 du code du travail prévue pour les salariés mandatés : au cours de son mandat et pendant les 12 mois suivant la fin de celui-ci, il ne peut être licencié que sur autorisation de l'inspecteur du travail.

À NOTER. L'annexe à l'article 18 de l'ANI prévoit que le mandatement précise les modalités de désignation du salarié et les relations avec l'organisation syndicale concernée, notamment durant la négociation et au moment de la conclusion de l'accord, puis de son suivi. Ces éléments pourraient être repris dans des dispositions réglementaires. Toujours selon l'ANI, le mandatement ne vaut que pour la durée de la négociation, le suivi de l'accord et de ses garanties.

Champ, durée et contenu de l'accord

Quel est son champ ?

L'accord de maintien dans l'emploi peut couvrir tout ou partie de l'entreprise et peut concerner tous

les salariés de l'entreprise ou une partie d'entre eux seulement.

Quelle est sa durée ?

Les accords de maintien de l'emploi sont des accords « transitoires » : leur durée est déterminée et ne peut excéder deux ans (C. trav., art. L. 5125-1, III).

Aucune possibilité de renouvellement n'est prévue par la loi.

À NOTER. Selon le rapport à l'Assemblée nationale n° 847, « on peut considérer qu'une entreprise qui n'a pas réussi durant deux ans à surmonter ses difficultés conjoncturelles bascule en réalité dans des difficultés structurelles ».

Que prévoit l'accord ?

Les aménagements possibles...

L'accord peut prévoir des aménagements de la durée du travail, de ses modalités d'organisation et de répartition, ainsi que de la rémunération des salariés (C. trav., art. L. 5125-1, I). Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature par l'employeur (C. trav., art. L. 3221-3).

Les partenaires sociaux peuvent ainsi convenir d'une baisse de la durée du travail et des salaires ou d'une augmentation du temps de travail sans répercussion sur le salaire.

À NOTER. La loi nouvelle (C. trav., art. L. 5125-7) prévoit que l'allocation mentionnée à l'article L. 5122-1 (allocation de chômage partiel) est cumulable avec ce dispositif. Les salariés concernés, en application de l'accord de maintien de l'emploi, par une réduction d'horaires en dessous de la durée légale et par une baisse corrélative du salaire peuvent donc être placés en activité partielle.

... avec des garanties pour les salariés

L'accord peut procéder aux aménagements prévus ci-dessus sous réserve de respecter (C. trav., art. L. 5125-1, I) :

- le smic (C. trav., art. L. 3231-2) ;
- les dispositions des accords de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels en matière de salaires minima, de classification, de garanties collectives complémentaires et de mutualisation des fonds de la formation (C. trav., art. L. 2253-3, al. 1) ;
- la durée légale : travail effectif des salariés fixé à 35 heures par semaine civile, contingent annuel d'heures supplémentaires ainsi que ses dérogations, la majoration des heures supplémentaires (C. trav., art. L. 3121-10) ;
- le contingent annuel d'heures supplémentaires, ses dérogations et les contreparties aux heures supplémentaires (C. trav., art. L. 3121-11 à L. 3121-25) ;
- les durées maximales de travail : temps de pause (C. trav., art. L. 3121-33), durée quotidienne maxi-

male (C. trav., art. L. 3121-34), durées hebdomadaires maximales, (C. trav., art. L. 3121-35 à L. 3121-36), durée quotidienne et hebdomadaire du travail de nuit, (C. trav., art. L. 3122-34 et L. 3122-34) ;

- le repos quotidien et hebdomadaire (C. trav., art. L. 3131-1 à L. 3132-2) ;
- le 1^{er}-Mai comme jour férié et chômé (C. trav., art. L. 3133-4) ;
- les droits aux congés payés (C. trav., art. L. 3141-1 à L. 3141-3).

De plus, l'application de l'accord de maintien de l'emploi ne peut conduire à réduire les rémunérations dont le taux horaire, à la date de conclusion de cet accord, est égal ou inférieur à 1,2 smic (soit 1 716,26 € par mois au 1^{er} janvier 2013) ni porter la rémunération des autres salariés en dessous de ce seuil.

Les efforts imposés aux dirigeants et actionnaires

La loi impose de prévoir dans l'accord les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord et les mandataires sociaux et actionnaires, dans le respect des compétences des organes de gouvernance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés (C. trav., art. L. 5125-1, II).

À cet effet, les organes d'administration et de surveillance de l'entreprise sont informés du contenu de l'accord lors de leur première réunion suivant sa conclusion (C. trav., art. L. 5125-3).

À NOTER. La loi ne donne aucune indication concernant ces efforts. La référence à des « efforts proportionnés » vise à ce que chacun contribue d'autant plus que ses moyens sont importants. Les partenaires sociaux ont donc toute latitude pour négocier ce point et décider de ce qu'il faut entendre par « efforts proportionnés ». Pourrait-il s'agir d'une simple interdiction du versement de dividendes sans diminution des rémunérations ?

L'engagement de maintenir l'emploi

En contrepartie des efforts demandés aux salariés, l'employeur doit s'engager à maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord (C. trav., art. L. 5125-1, I). Autrement dit, il s'interdit de procéder, pendant toute la durée de l'accord, à des ruptures pour motif économique des contrats des salariés auxquels les aménagements s'appliquent. Les partenaires sociaux doivent déterminer dans l'accord les emplois concernés par ces dispositions.

Autres mentions

Outre les mentions précitées, l'accord fixe aussi :

- sa durée ;
- les modalités de la consultation des salariés, lorsque l'accord est négocié avec un élu ou un salarié mandaté (v. ci-après) ;

- le délai et les modalités de l'acceptation ou du refus par le salarié de l'application des stipulations de l'accord à son contrat de travail (par exemple, acceptation implicite, passé un certain délai) ;
- les mesures d'accompagnement proposées aux salariés qui refusent l'application de l'accord (*v. ci-après*) ;
- les modalités de l'organisation du suivi de l'évolution de la situation économique de l'entreprise et de la mise en œuvre de l'accord, notamment auprès des organisations syndicales représentatives signataires et des IRP ;
- une clause de retour à meilleure fortune, c'est-à-dire les conséquences d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise sur la situation des salariés, à l'issue de la période d'application de l'accord ou dans l'hypothèse d'une suspension de celui-ci pendant son application, pour ce motif, décidée par le président du tribunal de grande instance ;
- les modalités d'information des salariés sur l'application de l'accord et son suivi pendant toute sa durée ;
- une clause pénale, applicable lorsque l'employeur ne respecte pas ses engagements, notamment ceux de maintien dans l'emploi, et le montant et les modalités d'exécution des dommages-intérêts dus aux salariés lésés.

À NOTER. Concernant la clause de retour à meilleure fortune, l'ANI du 11 janvier 2013 était plus précis, puisqu'il évoquait des « garanties telles que le partage du bénéfice économique ». En ce qui concerne la clause pénale, on rappellera que le juge peut moduler les sommes dues en application de cette clause si elles sont manifestement excessives ou dérisoires (C. civ., art. 1152).

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE VALIDITÉ DE L'ACCORD ?

Accord conclu avec des délégués syndicaux

Pour être valide, l'accord de maintien de l'emploi doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires du CE ou de la DUP, ou à défaut des DP, quel que soit le nombre de votants (C. trav., art. L. 5125-4, I).

À NOTER. Cette condition de validité (accord majoritaire) est dérogoratoire aux règles de droit commun. En effet, en principe, la validité d'un accord d'entreprise est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de sala-

riés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants (C. trav., art. L. 2232-12).

Accord conclu avec un élu mandaté ou un salarié mandaté

Si l'accord de maintien de l'emploi est conclu avec un élu mandaté ou un salarié mandaté, il doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans les conditions déterminées par l'accord, et dans le respect des principes généraux du droit électoral (C. trav., art. L. 5125-4, II).

QUELS SONT LES EFFETS DE L'ACCORD ?

Une condition préalable : l'acceptation du salarié

L'accord de maintien de l'emploi ne s'applique qu'aux salariés qui l'acceptent. L'employeur doit donc préalablement recueillir l'accord de chaque salarié concerné. Si l'accord ne détermine pas le délai et les modalités de la réponse du salarié, la procédure de notification de la modification du contrat de travail pour motif économique prévue à l'article L. 1222-6 du code du travail s'applique (C. trav., art. L. 5125-1, IV). Ainsi, l'employeur doit proposer la modification au salarié par LRAR. Le salarié a un mois à compter de la réception de ce courrier pour faire connaître son refus.

À défaut de réponse dans ce délai, il est réputé avoir accepté.

Si le salarié accepte l'application de l'accord

Si le salarié accepte l'accord, les stipulations de celui-ci sont applicables à son contrat de travail. Les clauses de celui-ci qui y sont contraires sont suspendues pendant la durée de l'accord (C. trav., art. L. 5125-2, al. 1).

À NOTER. Il n'y a pas lieu de conclure un avenant au contrat de travail dans la mesure où les stipulations de l'accord sont directement applicables au contrat.

Si le salarié refuse l'application de l'accord

Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application de l'accord à leur contrat de travail, l'employeur peut le ou les licencier. Ces licenciements reposent sur un motif économique. Ils sont prononcés selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique (sans considération du nombre de salariés concernés) et ouvrent droit aux mesures d'accompagnement prévues par l'accord (C. trav., art. L. 5125-2, al. 1).

Le salarié bénéficie aussi des mesures de reclassement incombant à l'entreprise.

Les salariés refusant l'application de l'accord étant licenciés « individuellement pour motif économique », l'employeur n'a pas à mettre en œuvre une procédure de licenciement collectif pour motif économique ni à établir, le cas échéant, un PSE.

À NOTER. Dans un entretien accordé à *Liaisons sociales quotidien* (v. *l'actualité* n° 16300 du 7 mars 2013), le ministre du Travail a précisé que les salariés qui refusent l'application de l'accord auront la possibilité de contester leur licenciement devant le juge. Ce dernier pourra-t-il contrôler le motif économique ? Ce point nécessite des éclaircissements. De même, quid des salariés en CDD ? On sait en effet que la rupture anticipée n'est autorisée qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail (C. trav., art. L. 1243-1), et que l'employeur ne peut rompre de manière anticipée le contrat d'un salarié ayant refusé une modification de celui-ci (Cass. soc., 21 octobre 1987, n° 84-44.892) ou pour motif économique (Cass. soc., 16 octobre 2002, n° 00-40.869).

L'ACCORD PEUT-IL ÊTRE SUSPENDU OU RÉSILIÉ ?

L'un des signataires de l'accord peut demander au président du tribunal de grande instance (TGI) en référé sa suspension dans deux cas (C. trav., art. L. 5125-5) :

- lorsque les engagements souscrits, notamment en matière de maintien de l'emploi, ne sont pas appliqués de manière loyale et sérieuse ;
- ou lorsque la situation économique de l'entreprise a évolué de manière significative (détérioration ou amélioration). Si le juge accueille favorablement cette demande, il fixe le délai (durée) de cette suspension.

À l'issue de ce délai, à la demande de l'une des parties et au vu des éléments transmis concernant l'application loyale de l'accord ou l'évolution de la

situation économique de l'entreprise, le juge décide, selon la même procédure, soit d'autoriser la poursuite de l'accord, soit de le résilier (C. trav., art. L. 5125-5).

À NOTER. En cas de non-respect par l'employeur des engagements prévus par l'accord, les salariés peuvent aussi réclamer, en application de la clause pénale, des dommages-intérêts. Et si la situation économique de l'entreprise s'améliore, la clause de retour à meilleure fortune peut s'appliquer sans intervention du juge.

QUE SE PASSE-T-IL À L'ISSUE DE L'ACCORD ?

À l'issue de la période d'application de l'accord, les salariés retrouvent leurs conditions de travail (durée de travail, horaires, etc.) et de rémunération antérieures. Les clauses du contrat de travail suspendues parce que contraires aux stipulations de l'accord retrouvent pleine application.

COMMENT CALCULER L'ÉVENTUELLE INDEMNITÉ DE RUPTURE ?

En cas de rupture du contrat de travail, consécutive notamment à la décision du juge de suspendre les effets de l'accord, le calcul des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles de préavis et de licenciement, ainsi que de l'allocation d'assurance chômage se fait sur la base de la rémunération du salarié au moment de la rupture ou, si elle est supérieure, sur la base de la rémunération antérieure à la conclusion de l'accord (C. trav., art. L. 5125-6).

Accord de mobilité interne (art.15 de la loi)

Cette disposition est applicable à compter du 17 juin 2013.

La loi ouvre aux employeurs la possibilité d'organiser « à froid » la mobilité interne des salariés de l'entreprise, dans le cadre d'un accord collectif. À noter que le gouvernement devra remettre au Parlement, avant le 31 décembre 2015, un rapport dressant un bilan des accords de mobilité conclus.

UN NOUVEAU THÈME D'UNE NÉGOCIATION FACULTATIVE

Une négociation facultative

L'employeur peut engager une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes, sans projet de réduction d'effectifs (C. trav., art. L. 2242-21).

Cette négociation est facultative (alors que dans l'ANI du 11 janvier 2013 elle était obligatoire). Dans

les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, elle s'inscrit dans le cadre de la négociation triennale sur la GPEC, dont elle constitue alors un volet. Précisons que même si la négociation sur la GPEC est engagée au niveau du groupe, la mobilité interne reste limitée à l'entreprise.

Dans les autres entreprises et groupes d'entreprises, la négociation doit également porter sur les évolutions prévisionnelles des emplois et des compétences et sur les mesures susceptibles de les accompagner.

À NOTER. La mobilité, qu'elle se traduise par un changement de poste ou de lieu de travail, constitue un outil d'adaptation de l'activité et non de gestion des difficultés économiques conjoncturelles ou structurelles. Elle n'a pas pour objet de se substituer à un plan de départ volontaire ou à un plan de sauvegarde de l'emploi (v. rapport Sénat n° 501).

Contenu de l'accord de mobilité interne

L'accord de mobilité fixe notamment (C. trav., art. L. 2242-22 et L. 2242-23, al. 4) :

- les limites imposées à cette mobilité au-delà de la zone géographique d'emploi du salarié, elle-même précisée par l'accord, dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié ;
- les mesures visant à concilier vie professionnelle et vie personnelle et familiale et à prendre en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé ;
- les mesures d'accompagnement à la mobilité, en particulier les actions de formation et les aides à la mobilité géographique, comprenant notamment la participation de l'employeur à la compensation d'une éventuelle perte de pouvoir d'achat et aux frais de transport ;
- les mesures d'accompagnement et de reclassement pour les salariés refusant l'application de la mobilité, sur la base du reclassement interne prévu en cas de licenciement économique (C. trav., art. L. 1233-4 et L. 1233-4-1).

La loi précise que le champ et les modalités de celui-ci doivent être « adaptés » par l'accord (pour que l'employeur n'ait pas à proposer aux salariés le poste qu'ils ont déjà refusé ou d'autres postes susceptibles de se trouver plus éloignés).

En fonction de sa situation, l'employeur peut ajouter dans l'accord de mobilité d'autres dispositions.

Soulignons que la loi apporte une restriction quant au contenu de l'accord: ses dispositions ne peuvent avoir pour effet d'entraîner une diminution de la rémunération ou de la classification du salarié. En outre, elles doivent garantir le maintien ou l'amélioration de sa qualification professionnelle.

Conditions de validité de l'accord

En l'absence de dispositions spécifiques, les conditions de validité de l'accord de mobilité sont les conditions de droit commun figurant à l'article L. 2232-12 du code du travail : signature par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30 % des suffrages lors des dernières élections professionnelles et absence d'opposition d'un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant obtenu au moins 50 % des suffrages à ces mêmes élections (v. rapport Sénat n° 501).

Portée de l'accord

Les dispositions de l'accord de mobilité sont applicables au contrat de travail (C. trav., art. L. 2242-23, al. 2). Sous réserve de l'accord des salariés (v. ci-après),

elles prévalent donc sur les stipulations des contrats de travail relatives au lieu ou poste de travail.

Information individuelle des salariés

L'accord de mobilité est porté à la connaissance de chacun des salariés concernés (C. trav., art. L. 2242-23, al. 1). L'employeur doit donc informer les salariés de façon individuelle et non pas collective.

MISE EN ŒUVRE DE LA MOBILITÉ

Une nécessité : l'accord du salarié

L'employeur doit au préalable mettre en place une phase de concertation avec chacun des salariés potentiellement concernés, afin de prendre en compte leurs contraintes personnelles et familiales.

À l'issue de cette phase, l'employeur qui souhaite mettre en œuvre une mesure individuelle de mobilité doit en faire la proposition au salarié, selon la procédure applicable en cas de modification du contrat pour motif économique :

- envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception ;
- délai d'un mois accordé au salarié pour faire connaître son refus ;
- acceptation implicite de la mobilité à défaut de réponse dans ce délai (C. trav., art. L. 2242-23, al. 3).

Si le salarié accepte la proposition de mobilité, les clauses de son contrat de travail contraires à l'accord sont suspendues (C. trav., art. L. 2242-23, al. 2).

Conséquences du refus du salarié

Le salarié ou les salariés qui refusent l'application à leur contrat de travail de l'accord de mobilité peuvent être licenciés pour motif économique.

Il s'agit d'un licenciement individuel même si plusieurs salariés refusent. Les salariés licenciés bénéficient des mesures d'accompagnement et de reclassement fixées dans l'accord (C. trav., art. L. 2242-23, al. 4).

En revanche, l'employeur n'a pas à élaborer de PSE, même si un grand nombre de salariés refusent les mesures de mobilité, puisque le licenciement est qualifié d'individuel.

À NOTER. Dans l'ANI du 11 janvier 2013, le licenciement en cas de refus était qualifié de personnel. Mais, conformément aux préconisations du Conseil d'État sur l'avant-projet de loi, la loi nouvelle retient la qualification de licenciement économique. Cette qualification est plus protectrice pour les salariés.

Représentation du personnel

Cette disposition est applicable à compter du 17 juin 2013.

1. Nouvelles modalités de consultation du CE

DEUX NOUVELLES CONSULTATIONS (art. 8 de la loi)

La loi crée deux nouveaux cas de consultation du CE, l'une sur les orientations stratégiques de l'entreprise et l'autre sur le crédit d'impôt compétitivité-emploi (CICE).

À NOTER. La loi ne précise pas la date d'entrée en vigueur de ces dispositions. S'agissant de la consultation sur la stratégie de l'entreprise, on peut se demander si celle-ci est liée à celle de la base de données unique, qui est en le support, et donc si les entreprises disposent du même délai. En ce qui concerne le CICE, entré en vigueur au 1^{er} janvier 2013, la consultation sur son utilisation devrait logiquement avoir lieu avant le 1^{er} juillet 2014.

CONSULTATION SUR LA STRATÉGIE DE L'ENTREPRISE

Sur quoi porte la consultation ?

L'employeur consulte chaque année le CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par le conseil d'administration ou de surveillance, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages (C. trav., art. L. 2323-7-1, al. 1, nouveau).

La nouvelle base de données unique est le support de préparation de cette consultation (C. trav., art. L. 2323-7-1, al. 3, nouveau).

À NOTER. Cette consultation doit aboutir à une plus grande implication du CE dans l'analyse des perspectives économiques de l'entreprise, au-delà de la consultation sur les comptes et de l'étude du bilan social (v. Sénat, rapport n° 501).

Le CE peut-il recourir à un expert pour examiner les orientations stratégiques ?

La loi prévoit la possibilité pour le CE de se faire assister par l'expert-comptable de son choix pour examiner les orientations stratégiques de l'entreprise. Sauf accord avec l'employeur pour une répartition différente, le CE doit contribuer au financement de cette expertise à hauteur de 20 % de son coût, dans

la limite du tiers de son budget annuel (C. trav., art. L. 2323-7-1, al. 4, nouveau).

À NOTER. Cette possibilité de recourir à un expert-comptable ne se substitue pas aux autres expertises prévues à l'article L. 2325-35 du code du travail (examen annuel des comptes, droit d'alerte économique, grand licenciement économique collectif) (C. trav., art. L. 2323-7-1, al. 4, nouveau).

Comment se déroule la consultation ?

Un mécanisme d'échanges entre le CE et le conseil d'administration ou de surveillance est prévu (C. trav., art. L. 2323-7-1, al. 2, nouveau) :

- le CE émet un avis sur les orientations et peut proposer des orientations alternatives ;
- l'avis et, le cas échéant, les orientations alternatives sont transmis au conseil d'administration ou de surveillance, qui formule une réponse argumentée ;
- le CE reçoit communication de cette réponse et peut y répondre.

Ainsi, le conseil de surveillance ou d'administration ne peut arrêter définitivement la stratégie de l'entreprise qu'après avoir reçu l'avis du CE et y avoir répondu.

Lorsqu'il existe un comité de groupe, les avis rendus par chaque CE des entreprises du groupe dans le cadre de cette consultation doivent lui être transmis (C. trav., art. L. 2332-1, al. 2, modifié).

CRÉDIT D'IMPÔT COMPÉTITIVITÉ-EMPLOI (CICE)

Sur quoi porte la consultation ?

Le CE est désormais informé et consulté, avant le 1^{er} juillet de chaque année, sur l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité-emploi. Les sommes reçues par l'entreprise au titre de ce crédit d'impôt et leur utilisation sont retracées dans la base de données unique (C. trav., art. L. 2323-26-1 nouveau).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur doit informer et consulter les délégués du personnel sur l'utilisation du CICE, dans les mêmes conditions que le CE (C. trav., art. L. 2313-7-1 nouveau).

Lorsque le CE (ou les DP) constate que tout ou partie du crédit d'impôt n'a pas été utilisé conformément aux dispositions légales, il peut demander à l'employeur des explications. Cette demande est inscrite de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité (C. trav., art. L. 2323-26-2, al. 1 et 2, nouveau).

À NOTER. On rappellera que l'entreprise doit également reporter dans ses comptes annuels l'utilisation du

crédit d'impôt et communiquer ces comptes au CE (CGI, art. 244 quater C ; C. trav., art. L. 2323-8 et L. 2323-9).

Quelles sont ses suites ?

Si le CE (ou les DP) n'a pu obtenir des explications suffisantes de l'employeur, ou si celles-ci confirment l'utilisation non conforme du crédit d'impôt, il établit un **rapport**. Celui-ci est transmis à l'**employeur** et au **comité de suivi régional**, chargé d'adresser une synthèse annuelle au comité national de suivi (C. trav., art. L. 2323-26-2, al. 3 et 4 nouveaux).

Au vu de ce rapport, le CE (ou les DP) peut décider, à la majorité des membres présents (C. trav., art. L. 2323-26-3, nouveau) :

- dans les sociétés ou personnes morales qui sont dotées de **conseil d'administration ou de surveillance** : de saisir de ses conclusions le conseil. La **demande d'explication** sur l'utilisation du CICE est alors inscrite à l'**ordre du jour** de la prochaine séance du conseil, à condition qu'il ait pu être saisi au moins 15 jours à l'avance. La **réponse de l'employeur** doit être **motivée** et adressée au CE ;
- dans les autres formes de sociétés (ou dans les groupements d'intérêt économique) : d'informer les **associés** (ou les membres du GIE) de l'utilisation du crédit d'impôt. Le gérant ou les administrateurs doivent leur communiquer le rapport du CE.

Dans les autres personnes morales, ces dispositions s'appliquent à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance.

À NOTER. Avant le 30 juin 2015, le gouvernement doit présenter au Parlement un premier rapport sur la mise en œuvre de l'exercice du droit de saisine des CE ou des délégués du personnel sur l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité-emploi. Ce rapport sera actualisé au 30 juin de chaque année (art. 8, IX).

DÉLAIS POUR LES AVIS DU CE

La loi encadre désormais les délais dans lesquels le CE doit rendre ses avis, dans le but de garantir à l'employeur une plus grande prévisibilité sur ses projets.

Quelles sont les consultations visées ?

Le champ d'application est large puisque sont concernées les consultations prévues aux articles L. 2323-6 à L. 2323-60 du code du travail (C. trav., art. L. 2323-3, al. 3, modifié), c'est-à-dire celles portant sur :

- l'**organisation** et la marche générale de l'entreprise ;
- les **conditions de travail** ;
- la **formation** professionnelle et l'apprentissage ;
- l'engagement d'une **procédure de sauvegarde**, de redressement ou de liquidation judiciaires ;
- les **rapports et informations annuelles** et trimestrielles du CE.

Sont également visées les consultations du CE relatives au **droit d'expression** des salariés (C. trav.,

art. L. 2281-12), au **bilan social** (C. trav., art. L. 2323-72) et aux modalités d'utilisation et à l'éventuel dépassement du contingent d'**heures supplémentaires** réglementaire (C. trav., art. L. 3121-11).

Comment sont fixés ces délais ?

Dans le cadre des consultations précitées et sauf dispositions législatives spéciales, les délais impartis au CE pour rendre son avis sont fixés :

- par un **accord entre l'employeur et le CE** ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise, adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité (selon nous, à la majorité des membres élus du comité présents ; en ce sens : C. trav., art. L. 2325-18 relatif aux résolutions du CE ; C. trav., art. L. 2325-38 et circ. DRT n° 12 du 30 novembre 1984 sur l'accord entre l'employeur et la majorité des élus en cas de recours à un expert en nouvelles technologies) ;
- ou, à **défaut** d'accord, par un **décret** en Conseil d'État (à paraître).

Toutefois, dans les deux cas, ces délais doivent être **suffisants** sans pouvoir être **inférieurs à 15 jours**. En toute hypothèse, ils doivent permettre au CE d'**exercer utilement sa compétence**, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises, et, le cas échéant, de l'information et de la consultation du CHSCT (C. trav., art. L. 2323-3, al. 1 à 3 modifiés).

Ces délais sont **préfix**, c'est-à-dire qu'ils ne peuvent être ni interrompus ni suspendus. Ils peuvent cependant être prolongés d'un commun accord (v. Sénat, rapport n° 501).

L'absence d'avis dans ces délais vaut avis négatif (C. trav., art. L. 2323-3, al. 4, modifié).

À NOTER. Le décret devrait fixer des délais différents selon le motif de la consultation (Sénat, rapport n° 501). De plus, il devrait préciser le point de départ des délais (CMP, rapport n° 980/530).

Quel est l'effet de la saisine du TGI ?

Pour lui permettre de formuler un avis motivé, l'employeur doit transmettre au CE des **informations précises et écrites**. Si les élus estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, ils peuvent **saisir en référé** le président du **TGI**, qui dispose de huit jours pour statuer et, le cas échéant, **ordonner la communication** par l'employeur des **éléments manquants**. Cette saisine n'a **pas pour effet de prolonger le délai** dont dispose le CE pour rendre son avis, sauf si le juge constate des difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires (C. trav., art. L. 2323-4 modifié).

À NOTER. Si le juge prolonge le délai, le CE sera réputé avoir rendu un avis négatif à l'issue de ce délai prolongé (C. trav., art. L. 2323-3, al. 3, modifié).

DÉLAIS POUR LES EXPERTISES

L'intervention de l'expert-comptable ou de l'expert technique auquel le CE peut faire appel est désormais encadrée dans des délais. La loi prévoit qu'un **accord entre l'employeur et le CE** ou, à défaut, un **décret** en Conseil d'État (à paraître), détermine (C. trav., art. L. 2325-42-1 nouveau) :

- le **délai** dans lequel l'expert remet son **rapport**. Ce délai doit être **raisonnable**. Il ne peut être **prorogé** que d'un commun accord ;
- au sein du délai précité, le **délai** dans lequel l'expert peut **demande** à l'employeur toutes les **informations** qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission et le **délai de réponse** de l'employeur à cette demande.

À NOTER. On peut penser que l'accord entre l'employeur et le CE devra être adopté à la majorité des membres élus du comité présents (en ce sens : C. trav., art. L. 2325-18 relatif aux résolutions du CE ; C. trav., art. L. 2325-38 et circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984 sur l'accord, en cas de recours à un expert en nouvelles technologies).

2. Mise en place d'une base de données unique (art. 8 de la loi)

La loi impose aux employeurs de constituer une base de **données économiques et sociales unique** rassemblant un ensemble d'informations sur la situation économique et sociale de l'entreprise.

Les entreprises de 300 salariés et plus disposent d'un an à compter de la promulgation de la loi pour la mettre en place, soit jusqu'au **14 juin 2014**, et celles de moins de 300 salariés de deux ans, soit jusqu'au **14 juin 2015**.

À NOTER. Bien que la loi ne le précise pas, il est probable que seules les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues d'établir cette base de données, puisque ses informations ont vocation à être mise à disposition du CE.

QUEL EST SON CONTENU ?

La base de données centralise des informations économiques et sociales sur l'entreprise portant sur les trois années à venir, mais également sur l'année en cours et les deux années précédentes.

Elle est régulièrement mise à jour (C. trav., art. L. 2323-7-2, al. 1 et 4, nouveau). Les informations contenues dans la base de données portent sur les **thèmes suivants** (C. trav., art. L. 2323-7-2, al. 3, nouveau) :

- **investissements** : investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel et, pour les entreprises soumises à l'obligation de produire un rapport aux actionnaires sur la RSE (C. com., art. L. 225-102-1, al. 5), les informations en matière environnementale qu'il mentionne ;
- **fonds propres et endettement** ;

- ensemble des éléments de la **rémunération** des salariés et des dirigeants ;
- **activités sociales** et culturelles ;
- rémunération des financeurs ;
- flux financiers à destination de l'entreprise, notamment, **aides publiques** et crédits d'impôts ;
- **sous-traitance** ;
- le cas échéant, **transferts** commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Le **contenu** de ces informations doit être précisé par un **décret** en Conseil d'État (à paraître). Il pourra varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés. De plus, il pourra être enrichi par **accord** (de branche, d'entreprise ou, le cas échéant, de groupe) en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise (C. trav., art. L. 2323-7-2, al. 5, nouveau).

À QUI SONT DESTINÉES CES INFORMATIONS ?

Les informations rassemblées dans la base de données sont mises à disposition du **CE** et, à défaut, des **délégués du personnel** (C. trav., art. L. 2323-7-2, al. 1, nouveau).

Ces derniers sont destinataires de ces informations uniquement lorsqu'ils sont amenés à exercer les prérogatives du CE, en cas de carence de ce dernier (v. AN, rapport n° 847).

Outre les membres du CE, ou à défaut, les DP, la base de données est **accessible en permanence** aux membres du **comité central** d'entreprise, du **CHSCT** et aux **délégués syndicaux** (C. trav., art. L. 2323-7-2, al. 2, nouveau). Tous les représentants du personnel y ayant accès sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur (C. trav., art. L. 2323-7-2, al. 6, nouveau).

QUELLE EST LA PORTÉE DE CETTE NOUVELLE OBLIGATION ?

À une date qui sera fixée par **décret** et au plus tard au **31 décembre 2016**, les **rapports et informations** transmis de façon **récurrente** au CE seront mis à la disposition de ses membres à travers cette base de données. Cette mise à disposition actualisée **vaudra communication** des rapports et informations au CE (en vue de sa consultation), dans des conditions et limites qui seront fixées par le décret. En revanche, l'employeur devra continuer d'envoyer au CE les **rapports et informations** liés à une consultation pour un événement **ponctuel** (C. trav., art. L. 2323-7-3 nouveau). Ces derniers doivent également être intégrés dans la base de données (v. AN, rapport. n° 847).

À NOTER. Si l'insertion dans la base de données des rapports et informations se substitue à leur transmission au CE, la loi ne remet pas en cause les attributions des représentants du personnel, en particulier en matière de consultation (v. AN, rapport. n° 847).

3. Création d'une instance de coordination des CHSCT (art. 8 de la loi)

Depuis le 1^{er} juillet 2013, lorsque l'employeur est tenu de **consulter plusieurs CHSCT sur un même projet**, il peut mettre en place une **instance temporaire de coordination** de ces comités en vue du recours à une **expertise unique**.

À NOTER. Il s'agit ici de mettre un terme à la pratique des expertises multiples, c'est-à-dire au recours à une expertise par chaque CHSCT (v. Sénat, rapport n° 501).

DANS QUELS CAS ?

Dans les entreprises **dotées de plusieurs CHSCT**, l'employeur peut mettre en place une instance temporaire de coordination de ces comités (ou de certains d'entre eux) lorsque ceux-ci doivent être consultés sur un **projet commun**. Sont visées les consultations portant sur (C. trav., art. L. 4616-1 nouveau) :

- un projet d'**aménagement important** modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, sur toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail et sur toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail (C. trav., art. L. 4612-8) ;
- un projet d'introduction de **nouvelles technologies**, concernant leurs conséquences sur la santé et la sécurité des travailleurs (C. trav., art. L. 4612-9) ;
- le **plan d'adaptation** établi lors de la mise en œuvre de **mutations technologiques** importantes et rapides (C. trav., art. L. 4612-10) ;
- toute question relevant de la compétence du CHSCT, dont il est saisi par l'employeur, le CE et les DP (C. trav., art. L. 4612-13).

COMMENT EST COMPOSÉE L'INSTANCE ?

Quels sont les membres de l'instance ?

L'instance temporaire de coordination des CHSCT est composée (C. trav., art. L. 4616-2 nouveau) :

- de **l'employeur** ou de son représentant ;
- de **trois représentants de chaque CHSCT** concerné en présence de moins de sept comités concernés, de deux représentants de chaque CHSCT en présence de sept à 15 comités, et de un au-delà de 15 comités concernés ;
- des personnes suivantes : **médecin du travail, inspecteur du travail**, agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale et, le cas échéant, agent de l'OPPBTB et responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, agent chargé de la sécurité et des conditions de travail. Ces personnes sont celles territo-

rialement compétentes pour l'établissement dans lequel se réunit l'instance de coordination s'il est concerné par le projet et, sinon, celles territorialement compétentes pour l'établissement concerné le plus proche du lieu de réunion.

Un accord d'entreprise peut prévoir des **modalités particulières** de composition de l'instance de coordination, notamment si un nombre important de CHSCT est concerné (C. trav., art. L. 4616-5 nouveau).

Seuls l'employeur et les représentants de chaque CHSCT ont **voix délibérative** (C. trav., art. L. 4616-2 nouveau).

Les autres ont donc seulement voix consultative.

Comment sont désignés les représentants des CHSCT ?

Les représentants des CHSCT sont **désignés par la délégation du personnel** de chaque CHSCT, en son sein, pour la **durée de leur mandat** (C. trav., art. L. 4616-2 nouveau). Il n'est donc pas nécessaire de procéder à une désignation pour chaque saisine de l'instance de coordination.

Le décret n° 2013-552 du 26 juin (JO du 28 juin 2013) précise les modalités de cette désignation. Lors de la **1^{re} réunion suivant l'élection** des représentants du personnel au CHSCT, la délégation du personnel choisit en son sein trois représentants, selon un **ordre de priorité**, susceptibles de siéger au sein de l'instance de coordination. Cette décision est adoptée à la **majorité** des membres présents (C. trav., art. R. 4616-1 nouveau).

Pour les **CHSCT déjà constitués au 1^{er} juillet 2013**, cette désignation a lieu lors de la prochaine réunion du comité. Si l'instance de coordination est mise en place avant la prochaine réunion d'un ou plusieurs CHSCT concernés par le projet commun, elle est organisée lors d'une réunion extraordinaire.

Lorsqu'une instance de coordination est mise en place, la **liste nominative** de ses membres, indiquant leur qualité, leurs coordonnées et leur emplacement habituel de travail, est **affichée** dans chaque établissement concerné par le projet commun (C. trav., art. R. 4616-3 nouveau).

À NOTER. Lorsqu'un représentant d'un CHSCT à l'instance cesse ses fonctions pendant la durée de son mandat, il est remplacé, pour la période restant à courir, lors de la réunion suivante du CHSCT concerné (ou lors d'une réunion extraordinaire lorsqu'une instance de coordination est instituée avant la réunion suivante). Il n'y a cependant pas lieu de procéder à ce remplacement si cette période est inférieure à trois mois (C. trav., art. R. 4616-2 nouveau).

COMMENT FONCTIONNE L'INSTANCE ?

La loi transpose à l'instance de coordination certaines dispositions relatives au fonctionnement du CHSCT (C. trav., art. L. 4616-4 nouveau).

À NOTER. Un accord d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de fonctionnement de l'instance

de coordination, notamment si un nombre important de CHSCT est concerné (C. trav., art. L. 4616-5 nouveau).

Présidence et délibérations

L'instance est **présidée** par l'**employeur** (C. trav., art. L. 4614-1).

Ses **décisions** sur son fonctionnement, l'organisation de ses travaux, ses résolutions sont adoptées à la **majorité** des membres présents (C. trav., art. L. 4614-2).

À NOTER. Le secrétaire de l'instance de coordination est choisi par et parmi les représentants des CHSCT qui en sont membres (C. trav., art. R. 4616-4 nouveau).

Préparation et organisation des réunions

L'instance doit recevoir les **informations** qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions ainsi que les **moyens** nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions. Ses membres sont tenus à une obligation de **discrétion** à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel, et données comme telles par l'employeur, ainsi qu'au secret professionnel (C. trav., art. L. 4614-9).

L'**ordre du jour** de la réunion de l'instance est établi par le président et le secrétaire et transmis aux membres de l'instance et à l'inspecteur du travail (C. trav., art. L. 4614-8).

À NOTER. Aux termes du décret du 26 juin précité, les réunions de l'instance ont lieu dans un local approprié et, sauf exception justifiée par l'urgence, pendant les heures de travail (C. trav., art. R. 4616-6 nouveau). L'ordre du jour et, le cas échéant, les documents s'y rapportant sont transmis par l'employeur aux membres de l'instance au moins 15 jours avant la réunion, sauf urgence (C. trav., art. R. 4616-5 nouveau). Les PV des réunions et les avis de l'instance sont conservés au siège social de l'entreprise, transmis par l'employeur aux membres des CHSCT concernés par le projet commun et, sur demande, aux médecins du travail, inspecteurs du travail, agents des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale et, le cas échéant, aux agents de l'OPPBT (C. trav., art. R. 4616-7 nouveau).

Heures de délégation

Les représentants des CHSCT à l'instance de coordination ne bénéficient pas d'un **crédit d'heures supplémentaire**. Toutefois, le temps passé à la participation de l'instance de coordination constitue une **circonstance exceptionnelle** justifiant le **dépassement** du crédit d'heures de délégation dont bénéficient les représentants des CHSCT (C. trav., art. L. 4614-3 modifié).

QUELLES SONT LES MISSIONS DE L'INSTANCE ?

Recours à une expertise unique et avis

L'instance de coordination a pour mission d'organiser le **recours à une expertise unique**, par un expert

agréé, sur le projet commun aux différents CHSCT (C. trav., art. L. 4616-1 nouveau).

Elle doit désigner l'expert lors de sa **1^{re} réunion** (C. trav., art. L. 4616-3 nouveau). Le recours à l'expertise s'effectue dans les conditions prévues au 2^o de l'article L. 4614-12 et à l'article L.4614-13 du code du travail : l'expertise ne peut être déclenchée qu'en cas de **projet important** ; elle est exclue en cas de risque grave.

L'employeur doit payer les **frais d'expertise**. Il ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement et doit lui fournir les **informations** nécessaires à sa mission. L'expert est de son côté tenu aux obligations de **secret** et de discrétion.

L'instance **peut rendre un avis** (C. trav., art. L. 4616-1 nouveau). Dans ce cas, elle doit l'indiquer lors de sa première réunion (C. trav., art. R. 4616-8).

Délai pour l'expertise et l'avis de l'instance

L'expertise et l'avis de l'instance de coordination sont encadrés dans les délais suivants :

- pour l'**expertise** : **un mois** à compter de la désignation de l'expert, délai pouvant être prolongé dans la limite de 60 jours pour tenir compte des nécessités de l'expertise (C. trav., art. R. 4616-9 nouveau) ;
- pour l'**avis de l'instance** : **15 jours** après la remise du rapport de l'expert (C. trav., art. R. 4616-8 nouveau).

À l'expiration de ces délais, l'instance est **réputée avoir été consultée**.

Communication aux CHSCT

Le rapport de l'expert et, le cas échéant, l'avis de l'instance de coordination sont **transmis par l'employeur aux CHSCT concernés** par le projet commun. Ces derniers rendent alors leurs **avis** (C. trav., art. L. 4616-3 nouveau).

À NOTER. La mise en place de l'instance ne se substitue donc pas à la consultation des différents CHSCT concernés par le projet. Ces derniers restent compétents pour rendre un avis, sur la base de l'expertise unique commandée par l'instance, et le cas échéant, de son avis (v. Sén., rapport n° 501).

4. Délais en cas de franchissement des seuils d'effectifs (art. 23)

La loi de sécurisation de l'emploi retarde les effets liés au franchissement des **seuils de 11 et 50 salariés** en allongeant le délai requis pour l'organisation des élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Elle reporte également les obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise.

Ces dispositions sont applicables depuis le **17 juin 2013**.

QUEL EST LE DÉLAI POUR ORGANISER LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES ?

En cas de franchissement du **seuil de 11 salariés** (effectif d'au moins 11 salariés atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes) imposant la mise en place de **délégués du personnel**, le délai maximum pour la tenue du premier tour des élections est porté de 45 jours auparavant à **90 jours** à compter de l'information des salariés par voie d'**affichage** de l'organisation de l'élection. En cas de renouvellement de l'institution, ce délai reste fixé à **45 jours** (C. trav., art. L. 2314-2 modifié).

Il en va de même en cas de franchissement du **seuil de 50 salariés** (effectif d'au moins 50 salariés atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes) imposant la mise en place d'un **comité d'entreprise** : le premier tour de l'élection doit désormais se tenir dans les **90 jours** suivant le jour de l'**affichage** sur l'organisation de l'élection. En cas de renouvellement de l'institution, ce délai reste fixé à 45 jours (C. trav., art. L. 2324-3 modifié).

Le délai de 90 jours est un **délai maximal**. De plus, étant subordonné au « franchissement du seuil », il s'applique à la **première mise en place** de l'institution, ainsi qu'à une nouvelle mise en place si cette institution a disparu suite à une baisse prolongée des effectifs (v. AN, Rapport n° 847).

À NOTER. Les élections du CE et des DP étant simultanées, on peut se poser la question de savoir si, dans le cas où l'entreprise dispose déjà de DP et qu'elle franchit le seuil de 50 salariés, elle dispose ou non du nouveau délai de 90 jours pour organiser les élections du CE et celles des DP.

ET POUR SE CONFORMER AUX OBLIGATIONS D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU CE ?

En cas de franchissement du **seuil de 50 salariés**, l'employeur dispose d'un **délai d'un an** pour se conformer complètement aux **obligations récurrentes** d'information et de **consultation** du CE. Les modalités de cette mesure seront fixées par décret (C. trav., art. L. 2322-2 modifié).

À NOTER. Cette possibilité de report est facultative. Est visé l'ensemble des obligations d'information et de consultation périodiques du CE. Cette mesure n'affecte ni les obligations d'information et de consultation ponctuelles du CE ni la gestion des activités sociales et culturelles. Autre précision: les membres du CE bénéficieront du statut de salariés protégés dès leur élection ainsi que de tous les moyens prévus par le code du travail, tels que les heures de délégation (v. AN, rapport n° 847).

5. Participation des salariés aux organes de direction (art. 9)

En complément de l'information du CE sur la stratégie de l'entreprise, la loi de sécurisation impose la **participation** de représentants des salariés, avec voix

délibérative, aux **conseils d'administration** ou de surveillance des grandes entreprises.

Le gouvernement doit remettre au Parlement avant le **30 juin 2015** un **rapport** portant sur la mise en œuvre de cette obligation et formulant des propositions en vue de son extension.

À NOTER. Cette obligation de représentation des salariés au sein des organes de gouvernance s'ajoute au dispositif de représentation facultatif existant (C. com., art. L. 225-27 et L. 225-79) et à l'obligation de désigner des représentants des salariés actionnaires, lorsque ceux-ci détiennent plus de 3 % du capital de l'entreprise (C. com., art. L. 225-23 et L. 225-71).

QUELLES SONT LES SOCIÉTÉS CONCERNÉES ?

Sont soumises à l'obligation de désigner des représentants des salariés à leurs organes de direction les **sociétés anonymes** (C. com., art. L. 225-27-1, I ; L. 225-79-2, I nouveaux) et les sociétés en **commandites par actions** (SCA) (C. com., art. L. 226-5-1 nouveau) :

- qui emploient, à la clôture de **deux exercices consécutifs**, **au moins 5 000 salariés** permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le **siège social** est fixé sur le territoire **français** ;
- ou qui emploient, à la clôture de **deux exercices consécutifs**, **au moins 10 000 salariés** permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le **siège social** est fixé sur le territoire **français** et à l'**étranger** ;
- et qui, dans les deux cas, ont pour obligation de mettre en place un **comité d'entreprise** (c'est-à-dire qu'elles comptent au moins 50 salariés).

N'est **pas soumise** à l'obligation la société qui est la **filiale**, directe ou indirecte, d'une société elle-même soumise à l'obligation.

Ne sont pas non plus soumises à cette obligation les sociétés qui répondent aux critères ci-dessus, ainsi que leurs filiales directes ou indirectes, si elles ont **déjà désigné des représentants des salariés** dans leurs organes de direction, en application des articles L. 225-27 et L. 225-79 du code de commerce, et que le nombre de représentants des salariés est au moins égal à un ou deux selon le cas.

En revanche, si ce nombre est inférieur, les représentants des salariés manquants devront être désignés selon les modalités décrites ci-après, lors du renouvellement des mandats (C. com., art. L. 225-27-1, V ; L. 225-79-2, V nouveaux).

À NOTER. La limitation aux sociétés tenues d'instituer un CE exclut les sociétés holding comprenant très peu de salariés, dont les filiales se verront, en revanche, soumises à l'obligation.

QUELS SONT LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS ?

La loi prévoit la présence au conseil d'administration ou de surveillance d'**au moins deux représentants**

des salariés si le conseil compte **plus de 12 membres** et d'**au moins un** jusqu'à 12 membres.

Ces représentants des salariés ne sont pas pris en compte pour le calcul des nombres minimal et maximal des membres de ces instances ni pour l'application des règles relatives à la parité (C. com., art. L. 225-27-1, II ; L. 225-79-2, II, nouveaux).

Comment sont-ils choisis ?

Par désignation ou par élection

Les **statuts** de la société doivent être **modifiés** par l'assemblée générale extraordinaire (assemblées des commanditaires et des commandités dans le cadre d'une SCA), après avis, selon le cas, du comité de groupe, du CCE ou du CE, afin de fixer les conditions de désignation des représentants des salariés, selon l'une des modalités suivantes (C. com., art. L. 225-27-1, III ; L. 225-79-2, III, nouveaux) :

- l'**élection par les salariés** de la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français, dans les conditions fixées à l'article L. 225-28 du code de commerce ;
- la **désignation par l'instance représentative** la plus élevée (comité de groupe, comité central d'entreprise ou comité d'entreprise) ;
- la **désignation par l'organisation syndicale** (en cas de désignation d'un seul représentant) ou les deux organisations syndicales (en cas de désignation de deux représentants) arrivées en tête des élections professionnelles dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français ;
- lorsque le nombre de représentants à désigner est de deux, la désignation de l'un d'entre eux selon **l'une des trois modalités** précédentes, et de l'autre par le **CE européen** s'il existe, ou, pour les sociétés européennes, par l'organe de représentation des salariés ou, à défaut, par le comité de la société européenne.

En cas d'élection, les candidats ou listes de candidats sont présentés par un ou plusieurs **syndicats représentatifs**. Lorsqu'il y a un seul siège à pourvoir, l'élection a lieu au **scrutin majoritaire à deux tours**. Chaque candidature doit comporter le nom du candidat et celui de son remplaçant éventuel, ces derniers devant être de sexe différent.

À NOTER. Lorsqu'il y a plusieurs sièges à pourvoir, l'élection a lieu au scrutin de liste à la représentation proportionnelle au plus fort reste et sans panachage. Chaque liste doit comporter un nombre de candidats double de celui des sièges à pourvoir et être composée alternativement d'un candidat de chaque sexe (C. com., art. L. 225-28 et L. 225-80 modifiés).

Délais à respecter

La **modification** des statuts doit intervenir dans les **six mois** suivant la clôture du second des deux exer-

cices où la société remplit le critère d'effectif. Quant à la **désignation** ou l'**élection** des représentants des salariés, elle doit avoir lieu **dans les six mois** suivant la modification des statuts (C. com., art. L. 225-27-1, III ; L. 225-79-2, III, nouveaux).

Si l'assemblée générale extraordinaire (ou l'assemblée des commanditaires ou des commandités) ne s'est pas réunie dans le délai de six mois, tout salarié peut saisir le président du tribunal d'instance en référé afin qu'il ordonne sa convocation et la présentation de la résolution tendant à modifier les statuts.

À défaut de modification des statuts à l'issue du même délai, c'est le régime de l'**élection** qui s'applique. Elle a lieu dans les six mois suivant l'expiration du délai et tout salarié peut demander en référé son organisation (C. com., art. L. 225-27-1, IV ; L. 225-79-2, IV, nouveaux).

À NOTER. Dans les sociétés qui remplissent les conditions visées à l'article L. 225-27-1, I, du code de commerce (effectif de 5 000 ou 10 000 salariés à la clôture de deux exercices consécutifs...), l'entrée en fonction des représentants des salariés doit intervenir au plus tard six mois après l'assemblée générale extraordinaire, qui doit elle-même intervenir au plus tard en 2014 (art. 9, VIII).

Qui peut être candidat ?

Peut être candidat aux fonctions d'administrateur ou membre du conseil de surveillance représentant les salariés tout salarié disposant d'un **contrat de travail français** d'au moins **deux ans** et correspondant à un emploi effectif. Le second représentant désigné par le **CE européen**, l'organe de représentation des salariés de la société européenne ou le comité de la société européenne peut être titulaire d'un **contrat de travail étranger**.

À NOTER. La loi de sécurisation de l'emploi avance l'entrée en vigueur de l'obligation de parité dans la composition des listes de candidats au mandat d'administrateur ou de membre du conseil de surveillance fixée initialement au 1^{er} janvier 2017 (art. 9, VII).

QUEL EST LEUR STATUT ?

Le statut des représentants des salariés nommés en application des nouveaux articles L. 225-27-1 et L. 225-79-2 du code de commerce est commun à celui des représentants déjà présents au titre du dispositif facultatif prévu aux articles L. 225-27 et L. 225-79 du code de commerce. Ce statut a été complété et modifié.

Un mandat de six ans au maximum

La durée du mandat est déterminée par les statuts, sans pouvoir excéder six ans. Le mandat est renouvelable, sauf stipulation contraire (C. com., art. L. 225-29 et L. 225-80 modifiés).

Des incompatibilités

Le mandat de représentant de salarié est incompatible avec tout mandat de **délégué syndical**, de

membre du CE, de délégué du personnel, de membre du CHSCT. La loi de sécurisation de l'emploi ajoute qu'il est également incompatible avec tout mandat de membre d'un comité de groupe, ainsi qu'avec tout mandat de membre d'un comité d'entreprise européen, s'il existe, ou de membre de l'organe de représentation des salariés dans les sociétés européennes ou de membre de comité de la société européenne.

Le salarié titulaire d'un ou de plusieurs de ces mandats doit **s'en démettre dans les huit jours**. À défaut, il est réputé démissionnaire de son mandat d'administrateur ou de membre du conseil de surveillance (C. com., art. L. 225-30 et L. 225-80 modifiés).

Moyens du représentant des salariés

Crédit d'heures

Les représentants des salariés disposent du **temps nécessaire** pour exercer utilement leur mandat, dans des conditions qui seront définies par **décret** (C. com., art. L. 225-30-1 nouveau et L. 225-80 modifié).

Formation

Les représentants des salariés bénéficient à leur demande d'une **formation adaptée** à l'exercice de leur mandat, à la charge de la société, dans des conditions qui seront définies par **décret**.

Le temps passé n'est pas imputable sur le crédit d'heures précité (C. com., art. L. 225-30-2 nouveau et L. 225-80 modifié).

Protection du contrat de travail

Maintien du contrat et de la rémunération

Les représentants des salariés ne perdent pas le bénéfice de leur **contrat de travail** et leur **rémunération** ne peut être réduite du fait de l'exercice de leur mandat (C. com., art. L. 225-31 et L. 225-80 modifiés).

Protection contre le licenciement

Les représentants des salariés bénéficient de la protection contre le licenciement (C. trav., art. L. 2364-5 et L. 2411-1 modifiés). Ainsi, leur **licenciement** doit être **autorisé** par l'**inspecteur du travail** après avis du conseil d'administration ou de surveillance (C. trav., art. L. 2411-17 et L. 2421-5 modifiés).

Est également protégé l'**ancien représentant** des salariés dans les six mois suivant la fin du mandat et le **candidat** à l'élection durant les trois mois suivant le dépôt de sa candidature (C. trav., art. L. 2411-17 modifié).

Le licenciement prononcé en l'absence d'autorisation administrative est puni d'un an de prison et de 3 750 euros d'amende (C. trav., art. L. 2435-1 modifié).

À NOTER. Le licenciement ne relève donc plus du juge prud'homal, la loi de sécurisation de l'emploi ayant abrogé l'article L. 225-33 du code de commerce.

Cessation du mandat

Le mandat de représentant des salariés peut prendre **fin avant son terme** en cas (C. com., art. L. 225-32 et L. 225-80 modifiés) :

- de **rupture du contrat** de travail ;
- de **révocation pour faute** dans l'exercice du mandat, et à la demande de la majorité des membres du conseil d'administration ou de surveillance et sur décision du président du TGI, rendue en la forme des référés.

À NOTER. En cas de vacance, le siège est pourvu, si le représentant des salariés était élu, par son remplaçant lorsque l'élection a eu lieu au scrutin majoritaire à deux tours ou par le candidat figurant sur la même liste immédiatement après le dernier candidat élu lorsque l'élection a eu lieu au scrutin de liste. S'il était désigné, il est remplacé par un salarié désigné dans les mêmes conditions (C. com., art. L. 225-34 et L. 225-80 modifiés).

DÉLAIS LÉGAUX POUR L'INFORMATION DU CE

Le code du travail impose des délais spécifiques pour la transmission des informations au CE dans trois cas :

- projet d'introduction de nouvelles technologies : un mois avant la réunion (C. trav., art. L. 2323-13) ;
- plan de formation : trois semaines avant la réunion (C. trav., art. L. 2323-36) ;
- projet de rapport annuel unique ou de bilan social : 15 jours avant la réunion (C. trav., art. L. 2323-47 ; C. trav., art. L. 2323-72).

COMMISSION D'AIDE AU LOGEMENT DU CE

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, une commission d'information et d'aide au logement des salariés est créée au sein du CE (C. trav., art. L. 2325-27). Elle a pour mission d'aider les salariés souhaitant acquérir ou louer un logement au titre de la participation des employeurs à l'effort de construction (disposition du « 1 % logement »). La loi de sécurisation de l'emploi a modifié la liste des salariés prioritaires pour cette aide, en l'étendant aux jeunes de moins de 30 ans, aux salariés en mobilité professionnelle, ainsi qu'aux salariés répondant aux critères prévus au deuxième alinéa du II de l'article L. 441-2-3 du code de la construction et de l'habitation. Ont été retirés de cette liste les internés et déportés de la Résistance (C. trav., art. L. 2325-29 modifié).

INTERVENTION DE L'INSTANCE DE COORDINATION OU DU CHSCT EN CAS DE LICENCIEMENT COLLECTIF

Des dispositions spécifiques sont prévues lorsque l'instance de coordination ou le CHSCT sont réunis à l'occasion d'un licenciement collectif.

• **Instance de coordination.** Lorsqu'elle est réunie sur un projet de restructuration et de compression des effectifs, l'ordre du jour de la réunion

et, le cas échéant, les documents s'y rapportant, sont transmis au moins sept jours à l'avance (*C. trav., art. R. 4616-5 nouveau*). L'expert qu'elle a désigné doit présenter son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai imparti au CE pour donner ses avis ; l'absence de remise du rapport n'a pas pour effet de prolonger ce délai (*C. trav., art. R. 4616-9 nouveau*). L'instance dispose de sept jours après la remise du rapport pour rendre son avis (*C. trav., art. R. 4616-8 nouveau*). Les contestations relatives à l'expertise (désignation de l'expert, coût de l'expertise, opposition de l'employeur à l'entrée de l'expert

dans l'établissement...) doivent être adressées à la Direccte, qui a cinq jours pour se prononcer (*C. trav., art. R. 4616-10*).

- **CHSCT.** L'ordre du jour de la réunion du CHSCT et, le cas échéant, les documents s'y rapportant sont transmis au moins trois jours avant (*C. trav., art. R. 4614-3 modifié*). Lorsque le CHSCT fait appel à un expert, l'absence de remise de son rapport ne prolonge pas le délai pour les avis du CE. Les contestations relatives à l'expertise sont de la compétence de la Direccte (*C. trav., art. R. 4614-18 modifié*).

Réforme des règles du contentieux prud'homal

La loi relative à la sécurisation de l'emploi transpose notamment les articles 25 et 26 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013. Ceux-ci prévoient de modifier les règles de la procédure prud'homale afin d'en renforcer l'efficacité et deux délais de prescription sont en outre raccourcis. La loi prévoit en outre que dans les six mois qui suivent sa promulgation, soit avant le 14 décembre 2013, le gouvernement devra remettre au Parlement un rapport portant sur les conditions d'accès à la justice prud'homale.

1. Évolution des règles de résolution des litiges (art. 21 I et II de la loi)

Le déroulé du procès prud'homal reste inchangé, débutant par une phase de conciliation et débouchant le cas échéant sur une audience et une décision du bureau de jugement. Pour autant, la loi modifie les règles de procédure encadrant le traitement des instances introduites devant les 210 conseils de prud'hommes français.

UNE INDEMNITÉ FORFAITAIRE EN BUREAU DE CONCILIATION

Dans les affaires portées auprès des conseils de prud'hommes, seuls 7 % des litiges sont réglés par la conciliation. Les parties ne placent donc pas beaucoup d'espoir dans les chances de succès de cette phase du procès. Afin de favoriser les conciliations, la loi ouvre aux parties, pour certains litiges, la possibilité de s'accorder sur une indemnité forfaitaire de conciliation et encadre davantage le rôle de médiation des conseillers. Cette mesure entrera en vigueur après parution de son décret d'application

Mettre un terme au litige causé par un licenciement

La réforme de la phase de conciliation s'appliquera aux procédures engagées pour contester la régularité et la cause réelle et sérieuse d'un licenciement. Elle vise à favoriser la conclusion d'un **accord de conciliation** mettant un terme au litige de manière amiable. Cet accord pourra être convenu directement **entre l'employeur et le salarié**, mais il pourra aussi être **proposé par le bureau de conciliation** (*C. trav., art. L. 1235-1*). En pratique, cette précision ne modifie rien, mais elle rappelle aux conseillers prud'homaux que leur juridiction a d'abord pour mission de régler les litiges par voie de conciliation (*C. trav., art. L. 1411-1*).

À NOTER. Plusieurs motifs ont conduit les partenaires sociaux et le législateur à adopter cette réforme tendant à développer la conciliation afin d'éviter d'aller en bureau de jugement devant les conseils de prud'hommes. On retiendra que la durée moyenne de jugement est de 14 mois et que les affaires portées devant un juge départiteur sont de plus en plus fréquentes (12 %). Le taux d'appel est particulièrement élevé contre les jugements rendus sur le fond. De 58 %, il est environ cinq fois plus important que celui enregistré devant les TGI.

Une indemnisation forfaitaire de conciliation

L'accord trouvé entre les parties prévoira le versement par l'employeur au salarié d'une **indemnité forfaitaire**, dont le montant sera déterminé en référence à un **barème** (*C. trav., art. L. 1235-1*). Ce barème sera fixé par **décret** en fonction de l'ancienneté du salarié. Notons que l'ANI du 11 janvier a prévu un barème qui pourrait être repris par le décret. L'indemnité

forfaitaire sera versée sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles dues au salarié.

En **contrepartie** de cette indemnisation forfaitaire, le procès-verbal constatant l'accord vaudra **renonciation** des parties à toutes réclamation et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail.

À NOTER. Jusqu'à maintenant, en l'échange de sa renonciation à agir en justice, le salarié devait se voir accorder plus que l'indemnisation légale des licenciements (en application du régime juridique de la transaction). Cependant, les montants minimaux d'indemnisation du salarié accordés en cas de condamnation de l'employeur sur le fond étant supérieurs à l'indemnisation légale, cela incitait à la poursuite du contentieux. En prévoyant un barème d'indemnisation plus généreux que l'indemnisation légale des licenciements, les partenaires sociaux souhaitent permettre d'éteindre les conflits plus fréquemment qu'aujourd'hui sans dépasser le stade de la conciliation. Par ailleurs, ce barème n'a vocation à s'appliquer que devant le bureau de conciliation. Certains se sont néanmoins déjà interrogés sur l'influence potentielle de ce barème devant le bureau de jugement, qui pourrait avoir tendance à s'appliquer indirectement et à figer les niveaux d'indemnisation au détriment de l'appréciation souveraine de la juridiction prud'homale.

Régime fiscal et social de l'indemnité

Au même titre que les indemnités accordées par le bureau de jugement, notamment en cas d'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, l'indemnité forfaitaire versée en cas d'accord conclu devant le bureau de conciliation ne constituera pas une rémunération imposable (CGI, art. 80 duodecimes, 1, 1^o). Du fait du renvoi de l'article L. 242-1 al. 12 du CSS à cet article du CGI, l'indemnité sera aussi exonérée de cotisations de sécurité sociale dès lors que son montant, cumulé avec celui de l'indemnité de licenciement, ne dépassera pas deux plafonds annuels de sécurité sociale. De plus, l'exonération ne s'appliquera pas si le total des indemnités dépasse dix fois ce plafond. Elle sera soumise à CSG et CRDS si elle conduit à dépasser le seuil d'exonération égal au montant légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement (*rapport AN n° 847*).

JUSTIFICATION DU MONTANT DES INDEMNITÉS ACCORDÉES EN BUREAU DE JUGEMENT

Toujours dans le cadre d'une procédure en contestation de la régularité et de la cause réelle et sérieuse d'un licenciement, à défaut d'accord en bureau de conciliation, l'affaire est portée devant le bureau de jugement. En cas de condamnation de l'employeur, le juge est désormais tenu de justifier dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie (C. trav., art. L. 1235-1).

À NOTER. Une telle exigence conduira sans doute les parties à détailler de manière beaucoup plus précise le

calcul des indemnités qu'elles réclament, afin que ce calcul soit repris dans le jugement. Mais elles risquent aussi selon certains auteurs d'allonger le temps de rédaction des décisions et donc des procédures.

2. Des délais de prescription raccourcis (article 21 III. à V. de la loi).

La loi de sécurisation de l'emploi réduit la durée de deux délais de prescription, dans des domaines où les actions en justice sont particulièrement nombreuses puisqu'ils recouvrent la contestation des licenciements personnels et la réclamation des salaires impayés.

DEUX ANS POUR CONTESTER L'EXÉCUTION OU LA RUPTURE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL

Toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit désormais par deux ans. Le délai de deux ans se décompte, conformément au droit commun, à partir du jour où la personne qui exerce l'action a connu ou aurait dû connaître les faits qui lui permettent d'exercer son droit.

Un délai réduit de 28 ans en l'espace de cinq ans

Avec la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008, le délai laissé au salarié pour contester le respect de son contrat de travail par l'employeur ou la régularité de la rupture de celui-ci est passé de 30 ans à cinq ans (C. civ., art. 2224). Cinq ans après, le délai laissé pour intenter ces actions est à nouveau réduit de trois ans dans le cadre d'une disposition nouvelle du code du travail (C. trav., art. L. 1471-1). Ce nouveau délai de prescription de deux ans trouve à s'appliquer largement : il concerne toutes les actions intentées dans le cadre de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail, sans distinction notamment selon la nature du contrat de travail.

Un délai écarté en cas d'application de délais légaux particuliers

Le délai de deux ans est **expressément écarté** par la loi dans le cadre des actions :

- en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail ;
- en paiement ou en répétition du salaire ;
- en réparation du préjudice causé par une discrimination ;
- en réparation d'un préjudice causé par un harcèlement moral ;
- en réparation d'un préjudice causé par un harcèlement sexuel.

En outre, il ne s'applique qu'à défaut d'un **délai** spécifique de prescription **plus court** et est notamment écarté en cas d'actions :

- en contestation de la rupture du contrat de travail ou son motif après une adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle (C. trav., art. L. 1233-67) ;

- en contestation de la convention d'homologation ou du refus d'homologation d'une rupture conventionnelle (*C. trav., art. L. 1237-14*) ;
- en contestation de la régularité ou de la validité des licenciements pour motif économique (*C. trav., art. L. 1235-7*) ;
- en dénonciation de l'inventaire des sommes versées au salarié inscrit sur le solde de tout compte (*C. trav., art. L. 1234-20*).

TROIS ANS POUR AGIR EN PAIEMENT DES SALAIRES

L'article L. 3245-1 du code du travail prévoit désormais un délai de prescription de **trois ans** pour agir en **paiement ou en répétition des salaires**. Auparavant, cette action se prescrivait par cinq ans, en référence à la prescription quinquennale de droit commun (*C. civ., art. 2224*) applicable aux actions en paiement. Ce délai devenu « traditionnel » en matière salariale s'appliquait depuis la loi n° 71-586 du 16 juillet 1971.

Conformément au droit commun, le délai de trois ans se décompte à partir du jour où la personne qui exerce l'action a connu ou aurait dû connaître les faits qui lui permettent d'exercer son droit. Le texte précise que la demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce même jour. De plus, lorsque le contrat de travail est rompu, la demande peut

porter sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture.

À NOTER. Les condamnations pour rappel de salaire correspondent souvent à des sommes considérables, notamment quand elles sont prononcées à l'encontre des employeurs en vue du paiement d'heures supplémentaires impayées sur cinq ans. La réduction de ce délai « traditionnel » permet ainsi de réduire considérablement l'importance du risque judiciaire encouru par l'employeur.

MODALITÉ D'APPLICATION DES NOUVEAUX DÉLAIS

Lorsqu'une instance a été introduite avant la promulgation de la loi, soit avant le 14 juin 2013, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne, y compris en appel et en cassation. Les nouveaux délais de deux et trois ans s'appliquent aux **prescriptions en cours au 14 juin 2013**, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure.

Exemples : un salarié n'a pas été payé pour des heures supplémentaires effectuées un an avant la date d'entrée en vigueur de la loi. Il dispose donc d'un délai de trois ans pour agir en paiement (soit un total de quatre ans). S'il s'agit d'heures supplémentaires effectuées il y a trois ans, il ne dispose plus que d'un délai de deux ans et non trois pour agir (le délai maximal étant de cinq ans).



Avec Internet,

la transformation de titres de presse outre-Atlantique



Photo : Susan Lesch (licence ©Creative Commons).

Trois exemples nous arrivent d'outre-Atlantique. Trois transformations de grands quotidiens. L'*International Herald Tribune* s'appellera bientôt *New York Times* pour la diffusion internationale du quotidien new-yorkais. Le *Washington Post* vient d'être acquis par Jeff Bezos, le propriétaire d'Amazon. Et le *Boston Globe* par un financier désirant former un groupe de médias spécifiques à la côte est des États-Unis, avec une prédominance pour le sport et les nouvelles locales.

Fondé en 1877, le *Post* vient donc d'être vendu par la famille Mayer, qui en était propriétaire depuis quatre générations, après qu'elle l'avait acquis aux enchères en 1933 (en le sauvant de la faillite).

Le *Washington Post*, c'est le journal de l'affaire du Watergate. Mais, depuis sept ans, ses revenus déclinaient. Et celui qui pensait encore, il y a peu, qu'il n'y aurait plus de journaux papier avec Internet, le propriétaire du distributeur de livres Amazon, dépense 240 millions de dollars pour le *Post* et six autres titres régionaux. Amazon, c'est le réseau de distribution de livres le plus important au monde, qui finance à perte une liseuse, la Kindle. Son patron, Jeff Bezos, veut continuer à investir afin de disposer de moyens de plus en plus grands. Un quotidien, c'est un actif de plus pour un e-commerce de la culture, de l'information, des images, bientôt même des œuvres d'art.

Seule cette croissance permettra, selon lui, d'attirer de la publicité sur ce titre qui vend peu d'abonnements numériques.



Ventes en exemplaires des principaux quotidiens (1^{er} trimestre 2013)

- *The Wall Street Journal* : 1 480 725 et 900 000 numériques
- *The New York Times* : 731 395 et 708 000 numériques
- *USA Today* : 1 424 406 et 249 900 numériques
- *The Washington Post* : 431 462 et 42 313 numériques

Le *Washington Post* est géographiquement dominant, c'est le titre de la capitale fédérale, mais avec Internet, d'autres titres sont apparus, qui ont provoqué la baisse de ses ventes. Ainsi, en 2005, ce sont d'anciens responsables du *Washington Post* qui ont participé à la création de *Politico*, journal gratuit distribué à 40 000 exemplaires et dont le site Internet donne à la fois des nouvelles gratuites et vend des

lettres confidentielles. Dans le mouvement de concentration dû à la Toile, c'est lui qui, désormais, informe du monde du pouvoir.

Depuis deux ans, le *New York Times* a réussi à attirer des lecteurs payants sur son édition numérique. À l'âge de 161 ans, du haut de ses 121 prix Pulitzer, le journal avait décidé de généraliser l'accès payant à son site Internet.

L'abonnement est devenu nécessaire depuis deux ans pour les lecteurs qui ne se contentent pas de dix articles gratuits par mois. Et la progression du nombre des abonnés est fulgurante sur le numérique, + 35 % sur la dernière année, à 708 000 abonnés (une campagne de promotion, au début 2013, a ramené 40 000 lecteurs, ceux-ci ayant le choix d'un abonnement spécifique, réduit, selon leurs centres d'intérêt). Pour le premier semestre, l'augmentation des profits est de 51,7 %, à 53,6 millions d'euros.

Cet exemple est suivi attentivement dans le monde de la presse. Référence mondiale, celui qui est appelé *The Times* est l'un des journaux new-yorkais les plus prestigieux, avec le *Wall Street Journal* pour l'économie et le *New Yorker* pour la culture.

De plus, le quotidien imprimé a stoppé l'érosion de ses ventes. Il est livré sept jours sur sept à 6 h 30 en semaine et à 8 h 30 le week-end. Sa lecture en famille au petit déjeuner ou dans les moyens de transport reste toujours assurée.

L'avenir d'un titre peut donc être soutenu par la Toile ?

Pas si simple et pas si sûr... Car la publicité, elle, continue de baisser. De manière continue sur le papier et, depuis deux ans, également sur Internet. Les éditeurs sont perplexes, car ils espéraient bien accompagner le transfert des ventes papier vers Internet par une croissance de la publicité en ligne. Leur préoccupation étant le volume et le prix de cette dernière. Pour le *New York Times*, les quatre derniers trimestres négatifs indiquent-ils une nouvelle tendance ou bien sont-ils un incident ? Les - 10 % par trimestre pour le papier et les - 2 à 3 % pour le numérique ont pour conséquence un chiffre d'affaires qui s'effrite, à - 0,9 %. Et cela même si le bénéfice est en hausse de 21,2 % sur un an, soit 52,4 millions d'euros.

Quelle sera la taille de ce quotidien dans cinq ans, dans un environnement des médias où la télévision vient de se faire détrôner par les tablettes, ordinateurs et autres smartphones en temps d'utilisation quotidien ?

Remarquant le nombre de consultations gratuites ou payantes de son propre site Internet à travers le monde, le *New York Times* a décidé de substituer son propre nom à celui de *l'International Herald Tribune*, sa propriété.

Toujours basé à Paris – ici toujours un peu à bout de souffle –, *l'IHT* vend de plus en plus à Londres et

à Hong Kong. La satisfaction du besoin de croissance du *New York Times* passera-t-elle par le développement d'un quotidien international comme modèle économique ? Pourra-t-il agréger aux Américains à Paris ou dans le reste du monde des anglophones de pays anglophones et des anglophiles d'autres pays ? En tout cas, *exit* le supplément international du *New York Herald Tribune*. Il avait 126 ans.

Poursuivant cette stratégie de la recherche de la taille critique, le *Times* vient de céder un autre titre, *The Boston Globe*, 143 ans d'âge. Acquis en 1993 pour 1,1 milliard de dollars à la famille fondatrice, il a été vendu à un milliardaire... 70 millions de dollars. La perte de valeur du titre est donc vertigineuse. Ce n'est pas une surprise, puisqu'il était à vendre depuis 2009... Et qu'en vingt ans, le *Times* n'avait pas réussi à enrayer la baisse des ventes – de 507 000 exemplaires à 246 000 par jour. Quand bien même la qualité de l'information demeurerait (8 prix Pulitzer remportés pendant cette période).

L'acheteur, John Henry, paye comptant pour le titre et son site Web, mais n'assumera pas le coût des pensions des retraités de l'entreprise – qui reviendra à la Times Company. C'est un financier ayant fait fortune sur les marchés de matières premières. Il vit à Boston, où il possède l'équipe locale de baseball, les Red Sox (une des meilleures des États-Unis) et la chaîne de télévision sportive de la Nouvelle-Angleterre (ainsi que le prestigieux club de football anglais Liverpool FC). Il a aussi acheté au *New York Times*, pour 63 millions de dollars, les actions que ce dernier possédait dans les Red Sox... Il veut profiter de l'ancrage géographique du *Globe* afin de constituer un groupe "provincial" – à l'échelle de la Nouvelle-Angleterre. Un groupe de médias où le titre de presse serait inséré.

Mais ces différents exemples de ventes de journaux vénérables et prestigieux montrent-ils qu'ils sont devenus des objets dans la stratégie de milliardaires, voire leurs joujoux, et non plus des entreprises à la fois industrielles et culturelles, des centres de pouvoir et de profits ?

Le *New York Times* déclare vouloir s'affirmer comme un agrégateur de blogs. Mais le modèle gratuit du *Huffington Post* (dont le *Monde* est actionnaire de la version française) implique l'apport volontairement gracieux d'informations – avec pour compensation de profiter de la notoriété du titre –, la rétribution des leaders d'opinion (blogueurs), qui font, à l'inverse, bénéficier le titre de leur notoriété, et, à côté, une rédaction peu payée chargée de fournir un "flux d'information".

Une transformation radicale de la structure éditoriale, donc. Michael Wolff, un editorialiste spécialisé dans les médias et à la carrière d'entrepreneur dans ce secteur, pose déjà la question de la... vente du *New York Times* à un milliardaire ! Mais il y en a déjà un dans la

place, comme deuxième actionnaire. Il s'agit de Carlos Slim, le deuxième homme le plus riche du monde, avec son groupe latino-américain de télécommunications, qui cherche à acheter en Europe des opérateurs nationaux. Ces connexions entre médias se généralisent donc avec la Toile, et la rationalisation qu'elle entraîne. Ainsi, le moteur de recherche archipréré des Français (plus que d'autres Européens et plus qu'aux États-Unis), Google, conçoit une clef, Chromecast, permettant de connecter son téléphone à son téléviseur – ce qui lui permettrait de mettre la main sur la publicité que ce média gère de manière autonome...

La presse est en train de trouver sa place dans l'ensemble des médias transformés par Internet, dans leur consommation comme dans leur définition même. Mais dans quel état ? Et pour quel écrit ?

Les patrons de presse parlent des conséquences du numérique : la concentration, la valeur des

informations jaugée à leur audience immédiate et leur difficile nouvelle hiérarchisation. C'est l'information de service qui semble tout emporter. Mais ces interrogations sont loin d'être nouvelles. Et ce dont les dirigeants des journaux parlent moins, c'est qu'elles reposent la question de la liberté d'expression, de la possible pluralité dans ce vaste monde-là. Où les secteurs de la presse et de l'édition sont arrimés à d'autres médias et donc à d'autres logiques.

Avec l'ère numérique, ces solutions semblent limitées et destructrices. Afin d'enrayer ces conséquences, une véritable régulation de ces marchés de la presse et du livre est nécessaire. Afin de distinguer le travail de chaque qualification à travers le média livre ou titre de presse et non pas dans un continuum de médias où des distributeurs cantonneraient ces métiers et ces expressions à de simples services. ■

Vu sur Twitter...

.....
 HG@Hg18h La tentation @mediatrend: Les Sulzberger doivent-ils vendre le *New York Times* ? Michael Wolff good read. #media <http://www.theguardian.com/commentisfree/2013/aug/12/sulzbergers-sell-new-york-times>

EC@erc 10 h Et dans vingt ans ? RT @nytimesbits: un graphique indique en temps réel, chaque seconde, le nombre de communications, classées par nature et réseaux, utilisant Internet. <http://onesecond.designly.com/>

Er@Er 5 h Les très mauvaises performances numériques du *Washington Post* par rapport aux autres journaux américains. <http://mashable.com/2013/08/06/newspapers-digital-subscriptions/>

HGr @Hg5 h Une autre date dans l'histoire tourmentée de la presse: aujourd'hui, le *Sun*, de Murdoch lance son mur payant. <http://blog.wan-ifra.org/node/14436>

Ri @raji 22 h Sous la propriété @nytimes le *Boston Globe* a remporté 8 prix Pulitzer et a vu ses ventes passer de 507 000 à 246 000. Aucun éditeur ou rédaction ne peut faire face à un tel cycle.

Jean-Claude Montel (1940-2013)

à Jean-Claude...

Jean-Claude au temps de la revue *Change*.

« Ainsi l'enfant s'abandonne-t-il peu à peu au charme étrange de ce paysage dévasté. »

Le paysage, c'était celui de la Basse-Ile, au bord de la Loire, « une mince bande de terre inondée presque chaque hiver et traversée d'est en ouest par une route, que nous emprunions chaque jour, répondant aux noms successifs de rue des Abattoirs, rue des Chevaliers, rue du North-House. Nous prononçons Norkiouse... ». L'enfant, c'était Jean-Claude, Jean-Claude Montel, "Montel" comme nous l'appelions dans le cassetin du *Monde*, où l'on balayait en général si vivement les prénoms, ceux des hommes, ceux des femmes, il fallait qu'ainsi y pétillent les noms, manière sans doute de faire plus vives les relations. Mais singularité de Jean-Claude : leur gardant leur prénom, il y vouvoyait les femmes, qui du coup lui en donnaient aussi, du « vous », jeu piquant.

Jean-Claude, oui, fut correcteur, mais l'essentiel était ailleurs, l'ailleurs, c'était l'écriture.

« Lorsque la lumière devenait blanchâtre, presque grise, et que l'eau s'irisait, frissonnait plutôt, jusqu'au soir. Pendant ces soirées lourdes et moites nous nous attardions, parfois bien après la nuit, au bord de l'eau pour tenter d'identifier ce parfum d'herbes, de menthe, de roseau, de vase et de coaltar si subtil et si changeant dans sa dominante qu'entre l'algue et la camomille nous ne pouvions qu'ajouter des noms de plantes sans pouvoir jamais en retenir un seul. Nous appelions cela "jouer aux parfums". » Ainsi parlait-il dans *L'Enfant au paysage dévasté* * de ce coin de fleuve qui borda son enfance. Ce coin où il se baignait l'éte dans une crique à l'eau « comme fumante encore de douceur ». Ce coin encore où claqua l'« accident tragique », quand les longues tables d'un repas familial avaient été dressées sous le cèdre. Ce bord d'eau dévasté par tant de choses, les misères des familles,

les ruines de guerre entre lesquelles jouaient les gosses, cherchant « les douilles de balles en cuivre qu'ils échangeaient aux "grands", contre des livres ou des billes pour que les plus habiles, les plus inconscients, ou les plus intrépides en extraient la poudre qui, séchée puis mélangée au carbure ou à la chaux vive, servait ensuite à aller, le soir, à la pêche à la bouteille ». Livre poignant annonçant qu'un jour, c'était sûr, il quitterait ce lieu.

Montel, c'était une fièvre, dans ses discussions, ses rires, ses drôleries, ses regards inquiets, ses attentions, ses aventures d'écriture, la revue *Change* où un collectif d'écrivains rejoignit Jean-Pierre Faye, la collaboration à la revue *Passage d'encre*, les romans, les essais, comme celui sur le peintre Gaston Planet ** créant sous une autre lumière, celle de Vendée, imprimant, pliant, frottant les toiles libérées du cadre : « On peut dire que dès les séries du port de l'Époids, des arbres et des pierres, son travail n'a d'autre but que d'effacer progressivement le paysage. » Le paysage, encore.

« Cela tourne et revient sans cesse sous tous les modes : comment sait-on que l'on va mourir ? Et de quoi, quand on est seul ? que faut-il faire ? appeler ? qui appeler et pourquoi faire si l'on va mourir ?... » ***

Jean-Claude est mort, à Nantes, où il était né.

Martine Rousseau

* Roman publié en 1985, chez Flammarion.

** *Gaston Planet*, éditions Colorature, 1981.

*** Dans *Motus*, roman publié en 1999, aux éditions Comp'Act.

**** France-Culture vient de rediffuser, en ce mois d'août 2013, une émission du 19 novembre 2001 consacrée à Jean-Claude : La littérature pour mémoire.

« Membre du collectif et de la revue *Change*, il considérait la peinture comme un récit dédié à l'œil, une illusion "faite réalité", un comble du jeu et de l'ironie. Sa fascination pour l'empreinte, la trace, le signe frotté, l'avait éloigné de la représentation et du réalisme. Il aimait que la peinture ne reproduise pas le réel de façon mimétique mais plutôt qu'elle fasse apparaître, révéler et qu'elle produise des surgissements à la surface de ce qui travaille en profondeur. Il était attiré par le caractère invérifiable de ce médium qui rend palpable ce qui manque et échappe.

Pour lui, la littérature, c'est-à-dire la narration, était un processus complexe. Pour emprunter ses mots : "La narration n'est que résultante ou la conséquence de changements qui lui sont extérieurs. Tout le travail d'écriture consiste à les capter, les filtrer et les traduire."

Le dialogue avec Jean-Claude était toujours exigeant. Contrairement à d'autres écrivains ou poètes, Jean-Claude ne dressait pas une barrière étanche entre son métier d'écrivain et son métier de correcteur. Lors de nos rencontres, la porosité entre les mondes existait réellement. Nous parlions autant d'art, de littérature que du monde du travail. Est-il encore utile de signifier que sa pratique littéraire est fortement ancrée dans la réalité sociale et le travail, bien au-delà du milieu de la presse dans lequel il évoluait et qu'il évaluait d'une manière très critique voire cruelle.

Dans ces années, il avait perçu la disparition de certains métiers, et avec eux, celle des pratiques sociales et des récits qui les accompagnaient. Cela peut se lire en filigrane dans ses textes.

Alors, venons-en maintenant au conflit du Parisien libéré.

Il était sans illusion sur l'avenir de l'organisation et la restructuration des métiers de la presse.

Son implication dans la narration restituant ce conflit fut considérable. Il me confia que présentant au secrétaire général adjoint de la CGT (Henri Krasucki) ce qui allait être publié aux Editions sociales sous le titre « Le Putsch d'Amaury », celui-ci avait été très opposé au style et à la forme avec lesquels les événements étaient relatés. Après d'âpres discussions, ce dernier y fit figurer une contribution. Le livre fut publié sans modification.

Il prônait une conscience formelle et politique de l'acte narratif où l'écriture n'est pas l'instrument d'une dénonciation par un écrivain engagé, mais une immersion dans le corps de l'écriture, dans la complexité des tissus des narrations et de l'histoire. Là, où des voix anonymes s'y entrecroisent et peuvent s'imbriquer avec des histoires mises en scène dans la peinture. Là, où se retrouvent aussi ceux que l'on efface du jeu et que l'on raye de la carte en leur faisant payer le prix fort de leurs déclassements. »

**Dominique, peintre, a connu
Jean-Claude Montel il y a presque quarante ans.**

Chronique ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

La correction comme accomplissement d'une peine

Notre camarade Jacques Goulet nous a transmis un de ses articles, paru dans le numéro de juillet de *La Revue des Deux Mondes*. Son titre : « La névrose du correcteur » *...

Dans la rubrique « études, reportages, réflexions » de ce titre s'acheminant vers son bicentenaire (185 années), il présente un témoignage « en cours d'écriture » sur l'exercice de son métier de correcteur. Mettant en exergue une citation d'un consœur, Sophie Brissaud **, quant à la caractéristique du correcteur – « sa capacité (...) au sein de la scène graphique (...) de prendre sur soi les erreurs que tous les autres sont humainement en droit de commettre [tel] un signe de santé de cette chaîne graphique » –, il raconte, décrit, ses impressions d'alors, celles d'une personne se devant de gagner sa vie et qui choisit le métier de correcteur.

Dans un récit intimiste d'une quinzaine de pages, les années 1980 sont évoquées à travers ses débuts dans le labeur puis dans la révision de la nouvelle édition de *l'Encyclopaedia Universalis*. Deux atmosphères dont il est le témoin, celle d'une industrie finissante, caractérisée par le « plomb », et celle naissante, issue de l'« informatique ». Avec au milieu l'exercice de ce qui devint son métier : correcteur.

Cette histoire de passages – technologique pour l'industrie, personnel concernant son désir d'acquérir

une identité d'écrivain, social pour cet étudiant désireux de se salarier afin de gagner sa vie – est bien celle de l'histoire de la fin d'un cycle industriel s'échelonnant entre les années 1960 et 1990 tant pour la presse que pour l'édition – et dont nous n'avons pas encore vu l'issue...

Souhaitons que, comme annoncé par l'auteur, ce texte s'étoffe, notamment d'une réflexion sur l'évolution de l'écrit autrement que dans le constat de son altération. Ainsi pour la remarque qu'il fait sur l'encyclopédie du savoir de la Toile, Wikipédia, ce savoir coopératif qui permet une accumulation et une disponibilité du savoir. Potentiellement pour le plus grand nombre.

L'écriture peut-elle y gagner ? La sphère publique et la diffusion de masse seront-elles prises en main de manière coopérative par ses lecteurs pour leur information la plus complète ? Avec à terme un cadre de production afin de rétribuer des correcteurs ?

A suivre, donc.

* *Revue des Deux Mondes*, juillet 2013.

** Sophie Brissaud, « La lecture angoissée ou la mort du correcteur », *Cahiers GUTenberg*, n° 31, décembre 1998.

SOMMAIRE

Vie syndicale

Annulations de radiations	4
Nouvelles admissions	4
Réadmission	4
Propositions de radiations	4

Rapports

Rapport de la trésorière	5
Rapport d'activité	6
Comptes rendus des comités syndicaux	9

Assemblée générale

AG du 20 avril 2013	13
---------------------------	----

Droit du travail

Loi sur la sécularisation de l'emploi du 14 juin 2013	26
--	----

Dossier

Avec Internet, la transformation de titres de presse outre-Atlantique	53
--	----

Disparition

Jean-Claude Montel	56
--------------------------	----

Chronique

La correction comme accomplissement d'une peine	58
--	----



Cantonade 225 – octobre 2013
Directrice de la publication : Anne Hébrard.
Fabrication : Christophe, Éric, Anne.
Correction : Jacqueline, Jean-Paul,
Martine, Patrick
Impression : Imprimerie Garet,
60120 Breteuil.
Tirage de *Cantonade 224*, avril 2013 :
600 exemplaires.

Syndicat des correcteurs et des professions connexes • **FILPAC CGT**
Directrice-gérante : Anne Hébrard – ISSN 1148-2583
Bourse du travail – 3, rue du Château-d'Eau – 75010 Paris
Téléphone : 01 44 84 50 81 – Télécopie : 01 44 84 50 72
Courriel : correcteurscgt@yahoo.fr – <http://www.correcteurs.org/>

225

CAN

ONADE

Journal officiel

Réglettes atelier : 01 40 58 77 25

Équipiers atelier : 01 40 58 75 43

Réglettes rédaction : 01 72 69 62 24

Équipiers rédaction : 01 72 69 62 22

Le Monde : 01 57 28 28 42

Lemonde.fr : 01 53 38 90 89

Courriel : cormia@lemonde.fr

L'Équipe : 01 40 93 24 58

Les Échos : 01 49 53 72 45

Le Figaro : 01 57 08 51 36

L'Humanité : 01 49 22 74 23

Le Parisien : 01 40 10 31 13

Investir : 01 44 88 49 28

Formacom : 01 56 96 07 20 –

Formation professionnelle des correcteurs –

19, rue Honoré-d'Estienne-d'Orves –

93500 Pantin – secretariat@formacom.net