

**Isabelle Vacarie**

Université de Paris X Nanterre

isabelle.vacarie@club-internet.fr

### **Thème III - Le transfert d'entreprises**

#### ***Atelier I - Le rôle des syndicats, des représentants des travailleurs, des autorités publiques et d'autres parties concernées dans le processus de transfert et de modification de l'entreprise***

#### **La représentation des intérêts des travailleurs dans le processus de transfert et de modification de l'entreprise : l'expérience française**

*par Isabelle Vacarie*

*Professeur à l'Université de Paris X Nanterre*

Le système juridique français donne un rôle aux représentants des travailleurs en faisant appel à deux mécanismes bien connus des pays de l'Union européenne : la consultation des représentants du personnel de l'entreprise et la négociation collective.

Prétendre rendre compte en quelques mots de ces deux modes d'intervention des représentants des travailleurs lors du transfert de l'entreprise, de sa prise de contrôle ou de toute autre modification des structures de l'entreprise serait téméraire, en raison de l'enchevêtrement des dispositions législatives.

L'information et la consultation du comité d'entreprise sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise rentrent dans les attributions que le Code du travail donne au comité d'entreprise dans l'ordre économique (article L. 432-1). Ces modifications, quelle que soit la forme qu'elles empruntent (transfert d'une entité économique, restructuration ou encore modification de la composition du capital), ne peuvent être dissociées de leur incidence sur l'emploi. Elles doivent d'autant moins l'être qu'une volonté de

compression des effectifs anime nombre d'entre elles. Dès lors, outre aux dispositions du Code du travail relatives aux prérogatives du comité d'entreprise dans l'ordre économique, il faut prêter attention à celles qui encadrent la gestion de l'emploi et instituent une procédure de licenciement collectif pour motif économique. Elles aussi donnent une compétence au comité d'entreprise. L'employeur a l'obligation d'informer le comité sur les raisons économiques du projet de licenciement collectif et de le consulter sur le plan de sauvegarde de l'emploi qu'il envisage de mettre en œuvre. Le Code du travail détermine les modalités de cette information et de cette consultation. Cependant, à ces modalités légales, l'employeur peut désormais déroger par la conclusion d'un accord collectif (loi du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciement économique et loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale).

Ces nouvelles dispositions engendrent une dualité de sources : la loi et la convention collective. Surtout, elles favorisent un autre mode d'intervention des représentants des travailleurs : la négociation collective, et un second acteur : le syndicat (le droit français réservant aux organisations syndicales représentatives la signature des conventions collectives). La lecture des accords déjà signés révèle que, notamment au sein des groupes, ces accords ne régissent pas seulement les projets de licenciements collectifs des différentes sociétés du groupe. Leur ambition est plus large : déterminer la méthode sociale d'accompagnement de la restructuration du groupe lui-même. Cette place donnée à la négociation collective à l'occasion des modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise invite à son tour à se référer, pour rendre compte du droit français, à celles de ses dispositions qui régissent la négociation collective.

Ce foisonnement de textes et de modifications législatives fait aujourd'hui, en France, l'objet de vives critiques au nom de l'exigence de sécurité juridique. Lors de la table ronde on s'interrogera plutôt sur l'efficacité de ces différents dispositifs juridiques.

Au regard de l'expérience française, quelles sont les règles qui donnent à la consultation effet utile, quelles sont celles qui assurent la légitimité des syndicats, parties à l'accord, et donc l'authenticité de la négociation ? C'est dans cette perspective que seront successivement abordées l'information et la

consultation du comité d'entreprise puis la négociation, par les organisations syndicales, d'un accord de méthode.

### **1) L'information et la consultation du comité d'entreprise**

Présidé par le chef d'entreprise, le comité d'entreprise est composé d'élus du personnel. Cette représentation des intérêts des salariés est organisée à différentes échelles : l'établissement, l'entreprise, le groupe mais aussi le groupe européen d'entreprises. Des interventions législatives successives ont eu pour objectif d'instaurer des modalités d'information et de consultation appropriées à la diversité des modifications apportées aux structures juridiques ou économiques de l'entreprise. Deux exemples : lorsqu'une entreprise fait l'objet d'une offre publique d'achat, la loi oblige l'auteur de l'offre à transmettre un ensemble d'informations aux membres du comité d'entreprise de l'entreprise-cible et elle donne à ces derniers la faculté d'entendre l'auteur de l'offre ; second exemple : les comités d'entreprise des différentes sociétés parties à une opération de concentration peuvent demander à être entendus par le Conseil de la concurrence, autorité de contrôle des concentrations (dispositions introduites dans le Code du travail par la loi du 15 mai 2001 sur les nouvelles régulations économiques).

Les prérogatives du comité d'entreprise n'en reste pas moins modestes : il est informé et consulté avant que la décision ne soit prise. Dans ce contexte, le rôle du comité est étroitement lié aux moyens juridiques dont il dispose pour résister à la mise en œuvre du projet de restructuration sans qu'il ait été loyalement consulté, mais surtout lorsque subsiste une divergence de vues importante entre le chef d'entreprise et les membres du comité d'entreprise.

Dans cette seconde situation, en pratique très fréquente, la législation française a envisagé deux moyens : offrir aux membres du comité d'entreprise la faculté de saisir un médiateur, ou leur permettre de provoquer une réunion de l'assemblée générale des actionnaires et d'intervenir lors de cette réunion.

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 avait reconnu au comité d'entreprise un droit d'opposition. À l'issue de la procédure de consultation, s'il subsistait une divergence importante entre le projet de restructuration présenté

par l'employeur et les propositions alternatives formulées par le comité d'entreprise, ce dernier avait la faculté de faire obstacle à la réalisation immédiate du projet en demandant la saisine d'un médiateur. Un changement de majorité politique a entraîné la suspension de ce texte (loi du 3 janvier 2003), puis son abrogation (loi du 18 janvier 2005), avant même que les comités d'entreprise n'aient eu le temps d'en faire usage. Il donnait pourtant mission au médiateur de rapprocher leurs points de vue lorsque le chef d'entreprise et les membres du comité d'entreprise n'étaient pas parvenus à ce résultat au cours de la procédure de consultation. Il n'en incitait qu'autant le chef d'entreprise à ouvrir loyalement la discussion avec les membres du comité d'entreprise et à parvenir à un accord, dans l'esprit des textes communautaires.

Autre voie que suggèrent les dispositions du Code du travail mais surtout celles du Code de commerce : l'intervention du comité d'entreprise dans le fonctionnement des assemblées générales d'actionnaires appelées à délibérer sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise.

## **2) La négociation par les organisations syndicales d'un accord de méthode**

Un accord signé au sein d'un groupe chimique fournit une excellente illustration du rôle joué par la négociation collective lors de la restructuration d'un groupe (Accord signé dans le groupe Rhodia, le 31 mars 2004).

Le projet de la direction du groupe était double : d'une part, céder une partie de ses activités à des entreprises étrangères au groupe ; d'autre part, réduire significativement le nombre de postes affectés aux fonctions communes aux diverses sociétés du groupe grâce à un regroupement de ces fonctions au sein de sociétés de service.

Ce projet déclinait toutes les modalités de transfert : du transfert d'une entité économique au simple transfert de poste ; de même déclinait-il diverses formes de mises en cause des emplois : de leur externalisation à leur suppression. Ce plan de restructuration était le fruit d'un certain nombre d'options de gestion du groupe, explicitées dans le préambule de l'accord. Le sureffectif annoncé par la direction du groupe n'avait pas d'autre cause que l'une de ces

options : le regroupement d'un certain nombre de fonctions et la redéfinition de ces fonctions. La négociation s'est ouverte pour mettre en œuvre ces diverses options de gestion, arrêtées par la direction du groupe. Elle n'a pas porté sur les choix économiques du groupe mais sur leurs modalités : sur la méthode sociale d'accompagnement de la refondation du groupe, comme l'indique expressément l'intitulé de l'accord.

L'accord détermine quelles seront les modalités d'information et de consultation des représentants du personnel lors des cessions d'activités ou des regroupements de fonctions, quelles seront les mesures de reclassement qui accompagneront les suppressions d'emploi ou encore quels seront les droits des salariés occupant un poste transféré. Ces règles lient les différentes sociétés du groupe, pour toute la durée de l'accord. Mais ces sociétés peuvent également les utiliser pour mener à bien leur projet : l'accord représente pour l'employeur moins une contrainte qu'une ressource. C'est bien là toute l'ambivalence des accords de méthode.

L'objet de ces accords invite alors à prêter particulièrement attention à leur procédure de formation et à la qualité des parties habilitées à les signer.

La loi du 3 janvier 2003 subordonnait leur validité à une consultation du comité d'entreprise et à leur signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives majoritaires dans l'entreprise. La loi du 18 janvier 2005 n'a pas repris ces exigences. Dès lors, leur est applicable la règle de principe du droit des conventions collective qui n'est pas celle de la majorité d'engagement mais celle de la majorité d'opposition. L'accord peut être signé par une seule organisation syndicale ; cependant, s'ils sont majoritaires, les syndicats non signataires peuvent s'opposer à son entrée en vigueur.

L'objet des accords de méthode exigerait pourtant une majorité d'engagement.