



**BANQUES ET
ASSURANCES**



J-BA

LETTRE JURIDIQUE BANQUES ET ASSURANCES

N°5 - DÉCEMBRE 2015

ÉDITORIAL



2015 : ANNUS HORIBILIS

L'année 2015 aura été marquée par les attentats terroristes les plus meurtriers que la France ait connus. Ils ont meurtri, endeuillé et révolté chacun d'entre nous.

Une nouvelle forme de guerre s'impose, larvée, sporadique, menaçante et qui frappe aveuglément. Les « justifications » de ceux qui la portent sont terriblement familières et répétitives au regard de l'histoire : le terme de résistance reprend donc tout son sens...

Pour résister, nous devons continuer à nourrir notre esprit, à enrichir notre action en nous préoccupant du social, du droit, du bien-être des salariés. Faire vivre le débat d'idées partout, au niveau national comme en entreprise, tel doit être le sens de notre action et celui de la Cfdt. C'est un devoir qui n'a rien de futile ! Bien plus, il s'impose à nous !

Car 2015, c'est notre action au quotidien, dans les entreprises et dans les branches ainsi qu'au niveau national, pour créer de nouveaux droits pour les salariés, et ceux en recherche d'emploi. C'est aussi l'adoption par le parlement de textes majeurs (lois Rebsamen et Macron) sur le fonctionnement de notre modèle social face aux enjeux liés à l'emploi, le lancement de la réflexion sur la réforme du Droit du travail. 2015, c'est encore la parution en septembre de rapports (Combrexelle, Think tank Terra Nova, institut Montaigne) qui tous, avec des sensibilités certes différentes formulent des propositions pour refonder le dialogue social et lui donner un nouveau souffle.

Car du souffle, c'est ce dont notre démocratie, menacée par le repli sur soi, ne doit pas manquer : pour ne pas céder à la terreur, pour que nous puissions continuer à cultiver notre « bien vivre ensemble », pour que nous sachions relever le défi de la conciliation entre nos besoins de sécurité et notre aspiration à la liberté. Cette nouvelle lettre juridique se propose donc d'être plus que jamais un espace de respiration et de partage, de connaissances et de témoignages. Nous vous en souhaitons une bonne lecture ! Et nous vous souhaitons aussi des fêtes de fin d'année à la mesure de ce que chacun d'entre vous peut désirer... avec l'espoir que 2016 soit au contraire de 2015 une « mirabile annis ».

Par Thierry Tisserand, secrétaire national



Focus sur le représentant syndical au comité d'entreprise

Les missions du représentant syndical au comité d'entreprise sont parfois méconnues. Membre à part entière du comité d'entreprise, ses missions diffèrent de celles des autres membres, son rôle étant de défendre les intérêts de son syndicat. Retour sur ses conditions de désignation et sur les différentes prérogatives, dont il bénéficie dans le cadre de l'exercice de son mandat.

par Jonathan Cadot, Cabinet Lepany & Associés

1. CONDITIONS DE DÉSIGNATION

Qui peut désigner un représentant syndical au comité d'entreprise ?

Le droit de désigner un représentant syndical au comité d'entreprise est réservé aux organisations syndicales représentatives (*art. L. 2324-2 du Code du travail*).

Seules peuvent désigner un représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement, les organisations syndicales qui ont recueilli, dans le périmètre de ce comité, au moins 10 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles (*Cass. soc., 8 juillet 2015, n° 14-60726*).

Le Code du travail distingue selon que l'effectif de l'entreprise est inférieur ou au moins égal à 300 salariés. Le seuil d'effectif de 300 salariés doit être apprécié au niveau de l'entreprise (*Cass. soc., 3 avril 2002, n° 01-60576*).

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, un syndicat ne peut désigner qu'un seul représentant syndical, sauf accord plus favorable.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés : le représentant syndical est obligatoirement le délégué syndical.

Sauf accord collectif plus favorable, dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de plein droit représentant syndical au comité d'entreprise (*art. L. 2143-22 du Code du travail*).

Les fonctions de délégué syndical et de représentant syndical doivent obligatoirement être exercées par le même salarié. La désignation comme délégué syndical vaut donc désignation comme représentant syndical.

À noter : le représentant de section syndicale n'est pas de droit représentant syndical au comité d'entreprise dès lors que la désignation d'un représentant syndical au comité d'entreprise est une prérogative que la loi réserve aux seuls syndicats représentatifs (*Cass. soc., 14 décembre 2011, n° 11-14.642*).

La règle de cumul de droit des mandats s'applique au niveau du comité d'entreprise ou d'établissement. Par conséquent, si l'entreprise de moins de 300 salariés comporte plusieurs établissements distincts, le délégué syndical de chaque établissement sera également représentant syndical au comité d'établissement.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, tout salarié peut être désigné comme représentant syndical au comité d'entreprise

Dans les entreprises occupant 300 salariés ou plus, les syndicats représentatifs peuvent choisir librement leurs représentants syndicaux (*art. L. 2324-2 du Code du travail*).

Les fonctions de délégué syndical et de représentant syndical peuvent donc être exercées par deux salariés distincts (*Cass. soc. 8 juillet 2009, n° 09-60038*).

À quelles conditions peut-on être désigné comme représentant syndical au comité d'entreprise ?

Pour être désigné représentant syndical, le salarié doit remplir **les conditions d'éligibilité pour l'élection des membres du CE** (art. L. 2324-2 du Code du travail).

Autrement dit, il doit : (art. L. 2324-15 du Code du travail) :

- être électeur ;
- être âgé de 18 ans révolus ;
- ne pas avoir de lien de parenté avec l'employeur. De même, il ne doit pas être titulaire **d'une délégation particulière d'autorité** écrite permettant de l'assimiler à l'employeur à l'égard des représentants du personnel (Cass. soc., 29 juin 2005, n°04-6009)
- travailler dans l'entreprise depuis au moins un an. Cette condition d'éligibilité exclut **les salariés mis à disposition** par une entreprise extérieure, puisqu'ils ne sont pas éligibles (art. L. 2324-17-1 du Code du travail).

Un représentant au comité d'entreprise peut-il cumuler plusieurs mandats ?

À défaut de disposition contraire dans le Code du travail, le mandat de représentant syndical au comité d'entreprise est cumulable avec un mandat :

- de délégué du personnel,
- de délégué syndical,
- de représentant au CHSCT.

En revanche, il ne peut pas se cumuler avec un mandat de membre élu au comité d'entreprise. Par conséquent, il est impossible à un salarié de siéger simultanément dans le même comité d'entreprise en qualité à la fois de membre élu et de représentant syndical (Cass. soc., 17 juillet 1990, n° 89-60729).

2. LE RÔLE DU REPRÉSENTANT SYNDICAL ET SES MOYENS D'ACTION

Quelles sont les missions du représentant syndical au comité d'entreprise ?

Ses missions diffèrent de celles d'un délégué syndical.

Les mandats de délégué syndical et représentant syndical au comité d'entreprise ont tendance à être confondus.

Il est vrai que le délégué syndical et le représentant syndical au comité d'entreprise ont tous deux pour rôle de représenter le syndicat qui les a désignés.

Toutefois, même lorsque c'est le même salarié qui les exerce, il s'agit de deux mandats différents.

Le représentant syndical au CE est désigné pour représenter son syndicat au cours des réunions du comité d'entreprise. Il fait connaître aux élus et à l'employeur les positions de son syndicat.

Le représentant syndical est un membre à part entière du comité d'entreprise.

Le représentant syndical est désigné pour représenter son syndicat au cours des réunions du comité d'entreprise.

En tant que membre du comité d'entreprise :

- il doit être convoqué à toutes les réunions plénières. À défaut, l'employeur commet un délit d'entrave (Cass.crim. 4 juin 1985, n° 84-94314)
- il doit recevoir l'ordre du jour de chaque réunion et les mêmes documents et informations que les autres membres du CE (Cass. crim., 11 juin 1974, n° 73-93299) ;
- il a le droit de s'exprimer librement en réunion. L'employeur qui refuserait de lui donner la parole commettrait un délit d'entrave (Cass. crim 12 mars 1970, n° 69-91317) ;
- il est soumis à l'obligation de discrétion et de secret comme les autres membres du CE (art. L. 2323-5 du Code du travail) ;
- il peut être membre des commissions, obligatoires ou facultatives,

ou mises en place par le Comité d'entreprise à l'exception de la commission économique, qui ne peut comprendre que des élus (art. L. 2325-24 du Code du travail) ;

- il bénéficie comme les autres membres élus du comité d'entreprise, d'une protection légale contre le licenciement (art. L. 2421-3 du Code du travail). Son licenciement est donc soumis à une autorisation préalable de l'inspecteur du travail pendant toute la durée de son mandat et pendant les 6 mois suivants la fin de son mandat à la condition d'avoir été désigné représentant syndical depuis deux ans.

Toutefois, n'étant pas membre élu du comité, le représentant syndical au comité d'entreprise n'a qu'une voix consultative (art. L. 2324-2 du Code du travail).

De quels moyens dispose-t-il dans l'exercice de son mandat ?

Crédit d'heures

Dans les entreprises **de plus de 500 salariés**, le représentant syndical au comité d'entreprise bénéficie en sus d'un crédit d'heures d'au plus **20 heures par mois**, sauf dispositions conventionnelles plus favorables (art. L. 2325-6 du Code du travail).

Dans les entreprises **de moins de 300 salariés**, le délégué syndical est de droit représentant syndical au comité d'entreprise. À ce titre, le **crédit d'heures** alloué pour **son mandat de délégué syndical** peut être utilisé indistinctement pour ce mandat ou pour celui de **représentant syndical**.

Liberté de déplacement

Le représentant syndical au comité d'entreprise peut, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Il peut circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de sa mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés (art. L. 2325-11 du Code du travail).

3. FIN DE MANDAT

La durée du mandat d'un représentant syndical au comité d'entreprise n'est fixée par aucun texte.

Toutefois, elle est liée à la durée du mandat des membres du comité d'entreprise ou du comité d'établissement. Par conséquent, son mandat prend fin lors du renouvellement des membres du comité (Cass. soc. 10 mars 2010, n°09-60347).

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, dès lors que la représentativité est établie pour toute la durée du cycle électoral (Cass. Soc. 13 février 2013, n°12-18098), le mandat prend fin à chaque échéance électorale, au plus tard lors du premier tour des élections de l'institution représentative du personnel renouvelant l'institution dont l'élection avait permis de reconnaître la représentativité de l'organisation syndicale (article L. 2143-11 du Code du travail).



À SAVOIR

La désignation d'un représentant au comité d'établissement : la mise au point de la Cour de cassation (Cass.Soc. 8 juillet 2015, arrêt N°14-60.726)

La Chambre sociale comble un vide de la loi qui ne dit pas si le syndicat qui désigne un RS doit être ou non représentatif au niveau de l'établissement. La rédaction de l'article L. 2324-2 du Code du travail est en effet ambiguë. Il dispose que chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au Comité. En l'espèce, le syndicat était bien représentatif au niveau de l'entreprise, mais pas de l'établissement concerné par la désignation. La Cour confirme la décision du tribunal d'instance qui a jugé que pour pouvoir désigner un représentant syndical au sein du comité d'établissement, le syndicat doit établir qu'il est représentatif sur le périmètre de cet établissement. Être reconnu représentatif au niveau global de l'entreprise ne suffit donc pas pour valider cette désignation.

LE JUDICIAIRE AU SERVICE DE L'ACTION SYNDICALE, ENTRE CONTRAINTE ET INCITATION : L'EXEMPLE HSBC

En matière de négociations

Lorsque l'action syndicale peine à trouver les voies de la négociation, l'action judiciaire peut être un levier pour relancer le dialogue social et permettre aux partenaires sociaux de trouver finalement le compromis attendu dans l'intérêt des salariés. Cet enseignement peut être tiré des démarches effectuées par l'intersyndicale qui s'est constituée à HSBC (et dont l'équipe CFTD a été le moteur) dans le cadre des NAO sur les salaires 2015.

Un procès-verbal de désaccord a été établi à ce titre le 28 novembre 2014. Depuis plusieurs années déjà, les OS rencontraient des difficultés pour obtenir de la part d'HSBC France les informations nécessaires pour que les négociations salariales soient loyales et de bonne foi. Notamment, la Direction se refusait à produire des informations collant à la réalité des métiers et intégrant de façon systématique la partie variable de la rémunération par emploi-type. Une action concertée entre les OS exigeait dans un premier temps par courrier les informations indispensables pour mener à bien ces négociations. Face au refus de la Direction, une action en référé était engagée devant le TGI de Paris qui aboutissait à une ordonnance de rejet le 14 décembre 2014. Cette décision ne jugeant pas le fonds du litige, une assignation à jour fixe était déposée par le cabinet Lepany devant la même juridiction.

Finalement, la justice n'a pas eu à trancher...

Sous la menace d'une telle action, la Direction décidait de relancer le processus de négociation par le canal des avocats. De mai à juillet, s'est élaboré un compromis. Celui-ci, au terme de plusieurs séances de négociations, permet aux négociateurs, sous couvert de confidentialité, d'obtenir les informations statistiques et salariales nécessaires pour mener à bien leurs discussions (l'employeur étant pourtant tenu de leur communiquer pour leur permettre de négocier en toute connaissance aux termes des dispositions de l'article L2242-10 du Code du travail).

L'accord relatif au contenu des informations transmises aux organisations syndicales dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur les salaires a été signé par 4 organisations syndicales (CFDT, FO, CFTD et l'UNSA, le SNB et

la CGT n'étant pas signataires) le 17 juillet 2015 pour une durée indéterminée. Les organisations syndicales disposent dorénavant d'informations fiables sur la masse salariale globale annuelle pour la part fixe et la part variable des rémunérations, d'une nomenclature complète des emplois-types, de données affinées sur les rémunérations à partir d'un panel de ces emplois-types par tranche d'âge, par sexe et par effectif. Cet épisode est la preuve que le dialogue social ne va pas de soi sur un thème aussi important que traditionnel que celui-ci. Un dialogue social parfois contraint par l'action judiciaire est nécessaire pour que le droit des salariés et de leurs représentants soit pris en considération. Bravo à l'équipe CFTD d'HSBC qui a mené ce dossier avec constance et détermination!

En matière de discrimination liée au sexe d'une représentante syndicale

Par arrêt de la Cour d'appel de Douai, confirmant un jugement du conseil des Prud'hommes de Lille, La SA HSBC France a été condamnée pour discrimination vis-à-vis d'une représentante syndicale CFTD dont la carrière, en comparaison de ses homologues masculins, également représentants syndicaux dans l'entreprise, n'avait pas suivi la même progression. La comparaison des parcours et de l'évolution salariale de ces salariés amènent la Cour à juger que la salariée n'a pas connu, à travail de valeur égale et avec une ancienneté supérieure, une évolution professionnelle comparable à ses collègues masculins se trouvant dans une situation identique. HSBC ne produit aucun élément pertinent de nature à justifier par des éléments objectifs la différence de traitement constatée.

En conséquence, la Cour condamne HSBC à indemniser la salariée de la perte de revenus qu'elle a subie jusqu'à son départ en retraite, de la perte subie sur ses indemnités de retraite calculées sur la base d'un salaire de référence erroné, et une indemnité forfaitaire pour l'indemniser du préjudice moral subi du fait de la discrimination. Dans cette affaire, la salariée a été épaulée comme il se doit par le Syndicat Banque du Nord, lequel est d'ailleurs intervenu devant la juridiction. Cet arrêt a été frappé d'un pourvoi par HSBC de sorte qu'il n'est pas définitif.

LOI REBSAMEN : LES PREMIÈRES NÉGOCIATIONS EN ENTREPRISE

Alors que les décrets d'application sur les heures de délégation et le nombre d'élus sont annoncés pour fin décembre, certaines entreprises sont d'ores et déjà engagées dans des négociations pour regrouper les instances et négocier les moyens des IRP. Dans la banque : Crédit Mutuel Arkéa s'est engagé dans les négociations en septembre 2015 et un accord a été signé le 10 novembre 2015.

Cet accord relatif au droit syndical et à la représentation du personnel (non encore validé par le CCE à l'heure où nous écrivons) prévoit comme l'autorise la récente Loi Rebsamen, la fusion des DP et CHSCT sur 8 établissements (au sens fonctionnel du terme). Par ailleurs, il organise la fusion des 4 comités d'établissement du réseau breton CMB en un seul CE. Il organise cette fusion sans toutefois la valider puisque la loi Rebsamen ne permet pas la fusion des périmètres. Seul le PAP peut l'entériner. La CFTD a été la seule OS à signer le PAP, d'où un PV de désaccord adressé à la Direccte du Finistère qui tranchera dans un délai indéterminé avec le risque d'une procédure judiciaire à la clé.

Le projet d'accord doit être soumis à l'avis du CCE... qui devrait donner un avis favorable.

Les moyens accordés aux élus ont été négociés à la hausse et donnent à ceux-ci de véritables marges de manœuvre pour exercer leur mandat :

- un futur secrétaire de l'instance fusionnée DP/CHSCT (baptisée IDP) bénéficiera par exemple de 44 heures de délégation minimum par mois.

- les pools annuels d'heures de délégation à disposition des élus titulaires et suppléants du CE (6 528 heures par an pour 68 élus) et CCE (2 496 heures par an pour 26 élus) et DSC (864 heures par OSR et par an) sont conséquents avec des aménagements liés à la préparation des plénières, aux délais de route ou à des circonstances exceptionnelles.
- la dotation syndicale est révisée à la hausse et indexée avec une répartition égalitaire à 20 % pour chaque OSR et à 80 % au prorata du nombre de voix recueillies au 1^{er} tour des élections.

Enfin, cet accord fixe les moyens matériels et de communication des élus et mandatés syndicaux (intranet syndical, répertoire commun propre à chaque OSR, messagerie interne nominative), accompagne leur évolution de carrière, la conciliation de la vie professionnelle et l'exercice du mandat.

Dans l'assurance : AG2R La Mondiale s'est également engagée dans des négociations similaires. Il est notamment envisagé de mettre en place une instance unique au niveau de l'UES regroupant le CHSCT et les délégués du personnel ainsi que de mettre en place 5 instances uniques dans le cadre des élections des représentants du personnel. Le projet aménage de façon spécifique le fonctionnement et l'organisation de cette instance unique (avec la création notamment d'une commission CHSCT) ainsi que les moyens donnés aux élus. Les modalités de cet accord donneront lieu à un point dans nos prochaines lettres juridiques.

JURISPRUDENCE

PSE : ATTENTION À LA RÉGULARITÉ DE LA COMPOSITION DU CHSCT

La Cour administrative d'appel de Marseille a considéré que l'irrégularité de la composition du CHSCT en raison de l'expiration des mandats retire toute portée à l'avis rendu et empêche l'homologation du PSE (*CAA Marseille, 7^e ch., 26 août 2015, n° 5MA02165*).

Le CHSCT peut être consulté sur le document unilatéral établi par l'employeur et comprenant les mesures contenues dans le PSE, soit dans le cadre du pouvoir général qu'il détient de l'article L. 4612-8 du Code du travail, soit parce qu'il est saisi par le comité d'entreprise dans le cadre de l'article L. 2323-27 du Code du travail.

Dans les deux cas, il est nécessaire que le CHSCT réuni soit régulièrement composé. Si ce n'est pas le cas, l'autorité administrative ne pourra pas homologuer le document unilatéral comprenant le PSE.

C'est la position adoptée par la cour administrative de Marseille qui a annulé une homologation donnée par la Direccte en se fondant sur l'irrégularité de la composition du CHSCT consulté, en raison de l'expiration des mandats de ses membres. En l'espèce, au moment de la consultation du CHSCT, le mandat des élus avait expiré depuis près de 2 ans.

Dès lors, la Direccte qui doit s'assurer de la régularité de l'information et de la consultation du comité d'entreprise et le cas échéant du CHSCT, ne pouvait rendre une décision d'homologation du PSE, l'avis du CHSCT étant privé de tout effet du fait de sa composition irrégulière.

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE ET RECLASSEMENT : LES MODIFICATIONS DE LA LOI MACRON

La loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (dite loi Macron) a modifié l'obligation de reclassement dans les entreprises internationales.

Désormais, l'article L 1233-4 modifié du Code du travail restreint le champ d'application de l'obligation de reclassement aux seuls emplois disponibles situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie.

Selon l'article L 1233-4-1 modifié du Code du travail, cette recherche de reclassement n'est élargie à l'étranger que sur demande du salarié. Dans sa demande, le salarié précise les restrictions éventuelles quant aux caractéristiques des emplois offerts, notamment en matière de rémunération et de localisation. Un formulaire est fourni qui correspond aux informations données par le salarié, lequel demande expressément que la recherche de reclassement soit effectuée également à l'étranger. Si le salarié ne demande pas expressément l'extension de cette recherche de reclassement, il n'a pas à fournir ces informations.



L'INDEMNISATION DES VICTIMES D'ACTES DE TERRORISME EN QUESTION

Depuis 1985, elle est confiée au FGTI (fonds de garantie des victimes d'actes de terrorisme et d'autres infractions, articles L 422-1 à L 422-6 du code des assurances). Ce fonds a également pour mission d'indemniser, sous conditions, les victimes d'infractions pénales (*articles 706.3 et suivants du code de procédure pénale*). Il est adossé au FGAO (fonds de garantie des assurances de dommages) dont il partage les moyens humains et matériels.

Le FGAO est bien connu des assureurs puisque, depuis 1951 (*articles L 421-1 et suivants du Code des assurances*), il indemnise les victimes d'accidents de la circulation dont le responsable n'est pas assuré ou n'est pas identifié.

Le FGTI prend en charge intégralement le préjudice corporel de la victime directe blessée lors d'un attentat (déficit physiologique et psychiatrique, préjudice professionnel, esthétique, d'agrément, etc.), mais aussi celui des proches de la victime décédée (préjudices moraux et économiques, notamment) sous déductions des sommes perçues par ailleurs. Il est financé par un prélèvement de 4,30 € (pour 2016) sur les primes des contrats d'assurance aux biens. C'est donc la collectivité des assurés qui assume financièrement le nécessaire effort de solidarité qui est dû aux victimes de tels actes. Pour en savoir plus : www.fondsdegarantie.fr



Les accords de méthode : une opportunité pour le dialogue social

Le rapport Combrexelle remis au Premier ministre en septembre 2015 préconise, pour dynamiser et rénover le dialogue social, une reconnaissance renforcée par le Code du travail des accords de méthode qui deviendraient donc un préalable à une négociation avec des règles souples concernant la négociation et le contentieux. Les accords de méthode ne datent cependant pas d'hier et bien qu'encouragés par le législateur, ce sont bien les partenaires sociaux qui peu à peu les ont mis à l'honneur. Un rappel s'impose.

Expérimentaux dans la loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003, élargis et confirmés depuis la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005, aujourd'hui codifiés à l'article L. 2232-21 du Code du travail, les accords collectifs de méthode ont pour objet la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise en cas de grand licenciement collectif. Les modalités de cette procédure peuvent prendre place également, d'après l'article L. 2242-16 du Code du travail, dans un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le terme qui qualifie ces accords est, à l'origine, doctrinal. Il désigne les règles relatives au fonctionnement de la négociation. D'ailleurs, l'article L. 2232-20 du Code du travail prévoit que « l'objet et la périodicité des négociations ainsi que les informations nécessaires à remettre préalablement aux délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement sont fixés par accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (...) »

Par ce type d'accord, les partenaires sociaux s'attachent à la définition, préalable à la discussion au fond, de ses conditions et modalités. Ces accords ont pour but d'inciter à la négociation par assignation d'objectifs assortis d'un calendrier, la facilitation des procédures, et enfin l'évaluation des résultats. Les partenaires encadrent le processus de négociation afin d'éliminer par avance des difficultés susceptibles d'intervenir dans les échanges du débat au fond. Mais un accord de méthode peut également servir à la création d'instances ad hoc telles des commissions paritaires, soit à titre permanent, soit pour accompagner la procédure d'une opération ponctuelle comme une restructuration ou une fusion. De tels accords, par lesquels les partenaires organisent et planifient en amont la négociation collective, ont constitué le préalable de nombreuses négociations d'entreprise sur les trente-cinq heures.

Certains auteurs ont relevé que la pratique et la consécration légale des accords de méthode participaient au courant doctrinal s'organisant autour du thème de la procéduralisation du droit du travail. Cette procéduralisation des règles se traduit par un développement de la négociation de type procédural. Autrement dit, la plupart des normes émises par la négociation consistent en un programme d'actions à mener, un établissement à l'avance des procédures par lesquelles on jugera du bon déroulement des opérations. Mais d'après monsieur Serge Frossard, on vise ici « non pas seulement le développement de règles de procédure qui conditionnent la validité des actes juridiques, ce que l'on peut déjà constater en droit du travail, mais un (...) projet d'organisation de la société par un corpus de règles qui ne fixent pas à priori un contenu précis, mais mettent en place un processus dialogique par lequel vont se construire (...) le contenu des règles matérielles qui en découlent. (...) Le législateur se borne à fixer aux acteurs qui vont négocier un champ de discussion et les négociateurs sont limités par les seules règles issues des droits fondamentaux ».

Les dispositions étudiées ne répondent cependant pas à cette proposition de définition. Dans le cas traité, la loi demeure impérative et s'impose tout en autorisant certaines dérogations dans un domaine précis.

À l'avenir, l'accord de méthode a plutôt pour objet d'organiser le fonctionnement de la négociation collective, comme ce fut le cas pour les négociations relatives à la réduction du temps de travail à trente-cinq heures hebdomadaires ou organiser une négociation de branche (Convention Collective). Les accords visés par le législateur ont eu à l'origine pour finalité de traiter des modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise dans les procédures de licenciement d'au moins dix salariés sur une même période de trente jours. Cette démarche, d'abord expérimentale, s'inspire cependant d'accords déjà conclus par des entreprises qui n'ont pas attendu l'invitation législative pour organiser et définir, via des accords collectifs d'entreprise, les procédures d'information et de consultation des représentants du personnel relatives au projet de réorganisation les concernant. Ces entreprises, dans la pratique, usaient de cet instrument afin de négocier préalablement les procédures à suivre, les thèmes à aborder, afin qu'au moment où seraient suivies les procédures prévues par la loi, « les discussions, déminées par ces rencontres préalables, aillent in fine plus vite ».

Le rapport Combrexelle va plus loin. Il tend à généraliser les accords de méthode à tous les rendez-vous fixés aux instances notamment en matière de négociations annuelles obligatoires et à mettre en œuvre des accords de méthode-cadres pour rythmer la vie sociale des entreprises et mieux informer les salariés. Les accords de méthode, signés pour la durée des négociations, prévoiront par exemple : un calendrier de celles-ci, régiront les moyens donnés aux négociateurs pendant la durée des discussions (temps de délégation supérieur, etc.), la transmission des documents afférents et leur contenu, les conditions d'information des salariés sur le contenu de l'accord, les modalités amiables de résolution des litiges liés à l'application et à l'interprétation de l'accord. La formalisation du dialogue social dans l'entreprise passe par de tels accords qui portent sur les moyens, l'objet et les délais de la négociation. Cet encadrement peut être également un gage de loyauté réciproque.

Si la technique de la dérogation est au cœur de ces accords de méthode, ceux-ci restent soumis au régime juridique de droit commun de la négociation collective. Notamment, ils sont soumis aux dispositions de l'Art 2232-34 qui stipule que la validité d'un accord conclu au sein de tout ou partie d'un groupe est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans les entreprises, comprises dans le périmètre de cet accord, au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires des comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans le même périmètre 50 % des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.



FBACFDT.ORG

LE BLOG DE LA CFDT BANQUES ET ASSURANCES

BANQUES ET
ASSURANCES



Rendez-vous sur le blog de la CFDT Banques et Assurances et retrouvez :

- L'ACTUALITÉ DE LA FÉDÉRATION
- L'ACTUALITÉ DES SYNDICATS
- L'ACTUALITÉ DE LA CFDT DANS LES ENTREPRISES