

ORDONNANCES MACRON LIBERTÉ CONTRACTUELLE : EL DORADO OU FAR WEST ?

Première partie : L'attaque de la diligence

Rupture conventionnelle collective et révision des règles du licenciement : la fin du licenciement pour motif économique ?

par Amine GHENIM,
Avocat au Barreau de Seine-Saint-Denis

PLAN

- I. La loi *El Khomri* a profondément modifié la définition du motif économique du licenciement et son périmètre d'appréciation
- II. Rupture conventionnelle collective
 - A. Définition et procédure d'élaboration et de conclusion des RCC
 - B. Un contrôle tout à fait formel de l'administration
- III. La fin des licenciements collectifs pour motif économique ?

Les modifications introduites par les ordonnances *Macron*, s'agissant du périmètre d'appréciation du motif économique, et la consécration des ruptures conventionnelles collectives (RCC) marquent-elles la fin des possibilités de contestation du licenciement pour motif économique ? Les ordonnances *Macron* parachèvent en réalité des modifications importantes déjà introduites par la loi *El Khomri* du 8 août 2016 s'agissant de la définition du motif économique et son périmètre d'appréciation, en limitant ce dernier aux entreprises situées sur le territoire national.

L'article L. 1233-3 du Code du travail, modifié par l'ordonnance n° 2017/1387 du 22 septembre 2017, dispose en effet, désormais, que « ... les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun au sien et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national. Pour l'application du présent article, le groupe est défini, lorsque le siège social de l'entreprise dominante est situé sur le territoire français, conformément au 1 de l'article L. 2331-1 et, dans le cas contraire, comme constitué par l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français. Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et modes de distribution se rapportant à un même marché... ».

La mise en place d'un dispositif de rupture conventionnelle collective des contrats de travail s'inscrit, de la même façon, en droite ligne des différents accords de maintien ou de préservation de l'emploi introduits successivement avec la Loi de sécurisation de l'emploi (loi LSE) de juin 2013, la loi *El Khomri* du 8 août 2016 et, enfin, avec l'ordonnance n° 2017/1385 relative au renforcement de la négociation collective et la consécration des accords conclus « afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi » (1).

Ces différents dispositifs tendent à l'évidence à l'évitement des dispositions légales relatives aux licenciements collectifs pour motif économique, et notamment l'obligation de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi. Ces évolutions doivent être rattachées à un processus visant à réduire le droit du comité d'entreprise (CE) à disposer d'informations suffisantes et de qualité initié avec la LSE de juin 2013.

(1) Article L. 2254-2 du code du travail.

I. La loi *El Khomri* a profondément modifié la définition du motif économique du licenciement et son périmètre d'appréciation

Avec la modification des dispositions de l'article L.1233-3 du Code du travail, cette loi a introduit des paramètres et indicateurs comptables et économiques d'appréciation qui imposent au juge l'examen du ou des motifs économiques invoqués, à la lumière de ce prisme étroit et restrictif.

Il suffit qu'un seul de ces indicateurs comptables soit en recul, pendant une période donnée en fonction de l'effectif de l'entreprise, pour conclure à l'existence d'un motif économique et donc au caractère justifié de suppressions d'emplois.

Il s'agit d'une véritable rupture avec la construction jurisprudentielle antérieure. Nous sommes loin de l'approche globale de la situation de l'entreprise et de son évolution que retenaient les juges dans leur appréciation.

Les difficultés devaient auparavant être durables et non conjoncturelles ; une simple baisse conjoncturelle du chiffre d'affaires ne suffisait pas à caractériser l'existence d'un motif économique fondé (2) ; ni la réalisation d'un chiffre d'affaire moindre, ni la baisse des bénéfices ne suffisaient à établir la réalité de difficultés économiques (3).

De la même manière, une baisse conjoncturelle du chiffre d'affaires ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement (4). La loi *El Khomri* marque aussi une poursuite de la volonté des pouvoirs publics et du législateur « d'éloigner » le juge et de réduire son pouvoir d'appréciation ; et alors que, comme le souligne à juste titre, Marguerite Kocher, « *le licenciement économique est une décision de l'employeur autour de laquelle se cristallise un conflit de valeurs qu'il appartient au juge d'évaluer et de trancher* » (5).

La limitation du périmètre d'appréciation des difficultés économiques aux seules entités juridiques situées sur le territoire national est un véritable encouragement à des pratiques frauduleuses par la création de difficultés artificielles pour justifier des licenciements collectifs.

La référence à la notion de fraude, pourtant prévue dans le projet d'ordonnance publiée fin août 2017 comme rempart à d'éventuels abus, ne sera d'ailleurs

pas reprise dans la mouture publiée le 22 septembre 2017.

A l'issue de la commission paritaire du 31 janvier 2018, la notion de fraude a été à nouveau introduite au douzième alinéa de l'article L. 1233-3 du code du travail.

La fraude constituera-t-elle cependant véritablement un rempart contre les tentatives de création artificielle de difficultés économiques conduisant à des licenciements ? Il y a toutes les raisons d'en douter ! La fraude « ...désigne une mise en scène tendant, dans un domaine de règles non supplétives, à obtenir, par le jeu des dispositions applicables à la situation ainsi construite, un résultat juridique que n'auraient pu assurer les dispositions compétentes en l'absence d'un tel montage, ou bien à se soustraire aux conséquences de droit qu'auraient dictées ces dernières... » (6).

Trois éléments constituent ainsi la fraude :

- un élément légal, à savoir l'existence d'une règle que l'une des parties entend contourner ;
- un élément matériel consistant pour l'une des parties à utiliser un procédé licite mais en modifiant la réalité des choses pour s'installer artificiellement en dehors du cadre de la règle obligatoire ;
- et enfin et surtout, un élément intentionnel consistant en une intention de contourner la règle.

C'est donc partant de ces éléments qu'il conviendra demain de tenter d'établir devant le juge, l'existence d'une fraude et donc d'en solliciter la sanction ; ce ne sera ni évident ni chose aisée !

Par ailleurs, certaines situations tirées de notre pratique professionnelle nous conduisent à douter de l'efficacité réelle de la notion de fraude :

- les difficultés économiques et financières rencontrées peuvent résulter d'une décision délibérée de ne plus investir sur un site situé en France, et ce, pendant plusieurs années ; si le procédé est condamnable « moralement », il ne peut forcément être regardé comme une fraude ;
- il peut tout à fait être considéré comme un acte, un choix de gestion de l'employeur qu'il n'appartient pas au juge d'apprécier (liberté d'entreprendre) ;
- assèchement progressif et programmé de la trésorerie.

(2) Cass. Soc. 8 novembre 2006, n°05-40.894.

(3) Cass. Soc. 13 septembre 2012, n°11-18.480.

(4) Cass. Soc. 28 janvier 2014, n°12-23.206.

(5) Marguerite Kocher, Le licenciement pour motif économique sous le feu de la loi travail : le comptable remplacera-t-il le juge ?, RJS juillet 2017.

(6) A. Jeammaud, *Fraus omnia corrumpit*, D.1997.19.

rière d'une entité située en France et conduisant à des difficultés : cette situation est fréquente dans le cadre de conventions établies entre les entités du groupe (flux inter-entreprises) et qui ne sont absolument pas illégales ou non-conformes à la réglementation française ;

– la décision prise au niveau d'un groupe - pour aboutir à sa fermeture - de ne plus allouer à un site situé en France le volume de production habituel ou

un ou plusieurs produits à forte rentabilité ; l'objectif de fermeture ne sera bien sûr pas affiché ; comment dans ce cas établir la fraude ?

Ces quelques exemples démontrent à l'évidence les limites et le peu d'efficacité de la notion de fraude présentée comme une protection et une garantie pour les salariés en cas de difficultés économiques créées artificiellement.

II. Rupture conventionnelle collective

Ce mode de rupture collective des contrats de travail a été introduit dans l'ordonnance n°2017/1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail.

Il convient de souligner d'emblée que, dans le projet d'ordonnance publiée fin août 2017, il n'était pas question de « *rupture conventionnelle collective* » mais de « *rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif portant plan de départ volontaire* ».

Sans doute conscients des risques de contentieux que pouvait susciter un tel dispositif, les pouvoirs publics ont entendu le « *sécuriser* » davantage en consacrant, dans l'ordonnance publiée le 22 septembre 2017, les ruptures des contrats de travail comme s'inscrivant dans une rupture conventionnelle collective ; cela en transposant un certain nombre de règles et mécanismes empruntés à la fois au contrôle des PSE par l'administration et aux dispositifs de rupture conventionnelle individuelle du contrat de travail.

A. Définition et procédure d'élaboration et de conclusion des RCC

Les ruptures collectives conventionnelles sont ainsi définies à l'article L. 1237-19 du Code du travail : « *Un accord collectif peut déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois ...* ».

Cette définition traduit déjà en elle-même la difficulté à vouloir à la fois encourager les départs volontaires, et donc des réductions d'effectifs, et en même temps éviter qu'ils soient regardés comme des licenciements collectifs pour motif économique avec, par conséquent, une obligation de mettre en œuvre un PSE et de respecter la procédure d'information/consultation prévue à cet effet.

Pris en application de l'ordonnance n°2017/1387 du 22 septembre 2017, le décret n°2017-1723 du 20 décembre 2017, publié au Journal Officiel du 22 décembre, est venu préciser que l'autorité compétente pour valider ces accords était le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dont relève l'établissement en cause. Lorsque le projet d'accord concerne plusieurs établissements, l'employeur informe le directeur régional du siège de l'entreprise de son intention d'ouvrir une négociation.

Le directeur régional saisit alors le ministre chargé de l'Emploi qui procédera à la désignation du directeur régional compétent ; cette désignation est adressée à l'entreprise dans un délai de dix jours à compter de la notification par l'employeur de son intention d'ouvrir une négociation. À défaut de décision expresse de l'administration dans ce délai, le directeur régional compétent est celui dans le ressort duquel se situe le siège de l'entreprise.

Le décret n°2017-1724 du 20 décembre 2017 est relatif à la mise en œuvre des ruptures d'un commun accord. Il précise notamment les modalités de validation de l'accord, les documents que l'employeur doit adresser à l'administration à l'appui de sa demande de validation, les délais et conditions dans lesquels intervient la notification de la décision de l'administration.

Les ruptures des contrats de travail résultant de la mise en œuvre de ce dispositif ne sont pas regardées comme des licenciements pour motif économique (7). Ce dispositif a été à juste titre qualifié de « *chimère* » et de « *créature hybride* » par Raphaël Dalmaso (8). Il s'agit d'une réponse à une demande insistante du patronat : pouvoir procéder à des suppressions d'emplois en s'affranchissant de l'obligation de mettre en place un PSE.

(7) Article L.1233-3 du code du travail modifié par ordonnance n° 2017/1718 du 20 décembre 2017.

(8) Raphaël Dalmaso, La rupture conventionnelle collective : une chimère ?, Droit Ouvrier, novembre 2017, n°832.

Il convient de rappeler que ces pratiques avaient été sanctionnées auparavant, s'agissant de ruptures conventionnelles individuelles intervenues dans un contexte plus global de suppressions d'emplois, à travers l'Arrêt *Dantressangle* du 9 mars 2011, au visa de l'article L. 1233-3 du Code du travail et de l'ANI étendu du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, « ...appliqués à la lumière de la directive n°98/59CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs » « ... attendu que, lorsqu'elles ont une cause économique et s'inscrivent dans un processus de réduction des effectifs, dont elles constituent la ou l'une des modalités, les ruptures conventionnelles doivent être prises en compte pour déterminer la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicable, ainsi que les obligations de l'employeur en matière de plan de sauvegarde de l'emploi... » (9).

Certains praticiens considèrent que la rupture conventionnelle collective constitue un progrès par rapport au dispositif de « départs volontaires », puisque soumise au contrôle de l'administration ; mais, comme cela sera démontré, ce contrôle est en réalité très formel, un contrôle « procédural » qui ne porte absolument pas sur le fond, c'est-à-dire sur ce qui a conduit l'employeur à mettre en œuvre un tel dispositif.

B. Un contrôle tout à fait formel de l'administration

Ce contrôle rappelle par certains aspects celui exercé par l'administration en matière de PSE. Ainsi, l'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation (10). En application des dispositions de l'article L. 1237-19-3, « *L'accord collectif mentionné à l'article L. 1237-19 est transmis à l'autorité administrative pour validation. L'autorité adminis-*

trative valide l'accord collectif dès lors qu'elle s'est assurée de : 1° Sa conformité à l'article L. 1237-19 ; 2° La présence dans l'accord portant rupture conventionnelle collective des mesures prévues à l'article L. 1237-19-1 ; 3° La régularité de la procédure d'information du comité social et économique ». Ce contrôle ne porte donc pas sur ce qui a motivé la mise en place de ce dispositif pour éviter qu'il ne soit détourné de la finalité affichée.

À l'issue de la réunion mixte paritaire du 31 janvier 2018 (Assemblée/Sénat), un amendement à l'article L. 1237-19-3 a été introduit. Dans son rôle de contrôle, et avant validation de l'accord collectif portant RCC, l'administration s'assurera « *du caractère précis et concret des mesures prévues au 7° du même article L. 1237-19-1...* »

Mais ce contrôle restera très limité, puisqu'il ne portera pas sur le caractère adéquat ou non des mesures d'accompagnement mises en œuvre par l'entreprise et leur proportionnalité avec sa taille, ses moyens et ceux du groupe auquel elle appartient, quand c'est le cas.

En cas de contestation, les règles applicables en matière de PSE sont reprises avec, d'ailleurs, un renvoi aux dispositions de l'article L. 1235-7-1 du Code du travail.

De la même façon que s'agissant du contrôle exercé par l'autorité administrative, celui exercé par le juge ne portera que sur le respect des règles de procédures (caractère majoritaire de l'accord, régularité du mandat des signataires, régularité de l'accord lui-même et sa conformité aux dispositions légales, respect de la procédure d'information/consultation du CSE). Ce contrôle très limité est loin de constituer un rempart contre les éventuelles fraudes à la loi que le Gouvernement lui-même appréhendait dans le projet d'ordonnance publié fin août 2017.

III. La fin des licenciements collectifs pour motif économique ?

Aussi bien le dispositif de rupture conventionnelle collective que les ruptures des contrats de travail résultant de la mise en œuvre des accords liés aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise permettent aujourd'hui de s'affranchir des dispositions légales relatives aux licenciements collectifs pour motif économique (mise en œuvre d'un PSE et respect de la procédure d'information/consultation prévue à cet effet).

Est-ce pour autant la fin des licenciements collectifs pour motif économique ? Serions-nous totalement démunis face à des pratiques de contournement de la loi ?

Combattre ces pratiques, c'est d'abord et avant tout disposer d'informations suffisantes et de qualité sur la situation économique et sociale de l'entreprise. Les ordonnances *Macron* parachèvent un processus

(9) Cass. Soc. 9 mars 2011, n°10-11.581.

(10) Article L. 1237-19 du Code du travail.

initié avec la loi de sécurisation de l'emploi de juin 2013 et tendant à une réduction et un affaiblissement du droit des représentants des salariés à disposer d'une information suffisante et de qualité sur la situation de l'entreprise.

La possibilité de mettre en place un PSE par accord (11), qui peut paraître séduisante dans l'absolu, car pouvant, en principe, permettre d'améliorer les mesures sociales d'accompagnement envisagées à l'origine par l'employeur, est en réalité particulièrement pernicieuse. En effet, même si le CE continue d'être informé et consulté sur la réorganisation envisagée, puisque les textes régissant ses prérogatives et missions n'ont pas été fondamentalement modifiés, dans la pratique, force est de constater qu'il n'est plus le cadre de confrontation, de demandes d'explications et d'informations, de débats souvent intenses sur les motifs invoqués par l'employeur à l'appui de son projet et qui justifieraient des suppressions d'emplois. Il n'est plus, surtout, le cadre d'élaboration de projets alternatifs à celui présenté par l'employeur et de nature à éviter les licenciements.

Dans la pratique, sous la pression des salariés désemparés par la perte de leur emploi, et d'un véritable chantage imposé par l'employeur menaçant de maintenir en l'état les engagements qu'il avait envisagés si la procédure venait à trop durer ou à rencontrer des oppositions, les membres du CE ont davantage tendance à obtenir des améliorations des mesures sociales d'accompagnement que du projet lui-même, ou du moins des informations et explications sérieuses. Dans l'hypothèse d'un PSE par accord, le CE n'est d'ailleurs plus consulté sur le projet de licenciement collectif, le nombre de suppressions d'emplois, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre de licenciement, le calendrier prévisionnel des licenciements et les mesures sociales d'accompagnement (12).

Cette situation est aggravée par les délais contraints imposés aujourd'hui au CE pour rendre un avis ; à défaut de respecter ces délais fixes, le CE est réputé avoir rendu un avis négatif (13).

Les représentants du personnel ont, certes, la possibilité de saisir le juge s'ils estiment ne pas disposer d'informations suffisantes pour rendre un avis, mais ce droit est totalement fictif et illusoire. La saisine du juge et la décision de ce dernier doivent, en effet, intervenir avant l'expiration des délais contraints

évoqués plus haut ; autant dire que l'exercice effectif de ce droit est impossible, compte tenu des délais actuels pour obtenir une date d'audience, et ce, devant un grand nombre de juridictions. En raison de cette contrainte, le droit à l'information des représentants des salariés est à l'évidence réduit.

La LSE de juin 2013 avait introduit les accords de maintien de l'emploi ; accords négociés avec les organisations syndicales en cas de difficultés économiques conjoncturelles de l'entreprise. Le diagnostic est analysé avec les organisations syndicales, qui peuvent être assistées d'un expert-comptable mandaté par le CE. Le CE est ainsi éloigné de sa mission essentielle liée à la marche générale de l'entreprise, alors même que l'objet de ces accords est en rapport direct avec ses missions et prérogatives ; il s'agit, en effet, d'examiner les difficultés rencontrées par l'entreprise.

La loi *El Khomri* ira encore plus loin en consacrant les accords de maintien ou de développement de l'emploi y compris en l'absence de difficultés économiques. La loi *Rebsamen* du 17 août 2015 poursuivra ce processus d'affaiblissement du droit à l'information du CE avec la modification des dispositions de l'article L. 2323-2 du Code du travail ; ainsi, les projets d'accords collectifs, leur révision ou leur négociation ne sont plus soumis à l'avis du CE, alors même qu'ils peuvent porter sur des sujets et thèmes en rapport direct avec les prérogatives du CE (organisation du travail, temps de travail, intéressement et participation, etc.). Par un arrêt du 5 mai 1998, n° 96-13498, la Cour de Cassation avait consacré la nécessité de soumettre les projets d'accords collectifs à l'avis du CE. Il s'agit là d'un recul important en termes de droit du CE à une information complète et sérieuse.

Dans le même esprit, les ordonnances *Macron* consacrent, quant à elles, « *les accords liés au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi* » (14).

Envisagée à l'origine par les signataires de l'ANI du 11 janvier 2013 comme un moyen d'obtenir davantage d'informations et de qualité, la mise en place d'une base de données économique et sociale (BDES) conduira, dans les faits, à un recul en termes de droit des CE à disposer d'une information suffisante et de qualité. Les signataires de l'ANI de 2013 avaient, en effet, accepté de réduire le nombre de réunions et de consultations récurrentes en contrepartie de la remise par l'employeur d'une infor-

(11) Article L. 1233-24-1 du Code du travail.

(12) Article L. 1233-30 du Code du travail.

(13) Article L. 2323-4 du Code du travail.

(14) Article L. 2254-2 du Code du travail.

mation de qualité et régulièrement actualisée, et sur des exercices antérieurs et des prévisions pour des exercices à venir. Dans la pratique, force est de constater que :

- la mise en place de cette BDES n'est pas systématique, alors qu'elle est obligatoire depuis 2015 ;
- quand cela est le cas, il s'agit davantage d'une base documentaire que d'une base de données ;
- les informations relatives aux orientations stratégiques sont le plus souvent générales et largement insuffisantes ;
- la BDES est le plus souvent conçue comme une finalité, alors qu'elle ne constitue que le support aux consultations prévues à l'article L.2312-22 du Code du travail.

Le droit pour le CE d'avoir recours à un expert a également été réduit ; en effet, et s'agissant de l'expertise sur les orientations stratégiques de l'entreprise, le CE doit contribuer à son financement à hauteur de 20 %, à moyens restés constants.

Conclusion : un droit à l'information à reconquérir pour s'opposer aux licenciements économiques infondés

Pour combattre les licenciements collectifs pour motif économique injustifiés ou la suppression d'emplois envisagés dans le cadre d'autres dispositifs (RCC, PDV), il est nécessaire de disposer d'informations suffisantes et de qualité sur la situation économique et financière de l'entreprise. Il s'agit donc de reconquérir pleinement le droit essentiel des CE à disposer d'une information suffisante et de qualité.

Malgré des reculs importants dans l'exercice de ce droit, initiés, comme cela a été développé précédemment, avec la loi de sécurisation de l'emploi de juin 2013, les dispositions légales relatives aux missions et prérogatives du CE n'ont pas été, dans l'essentiel, modifiées. Il en est de même s'agissant de celles relatives aux missions et du pouvoir d'investigation de l'expert-comptable désigné par le CE, qui sont identiques à ceux des commissaires aux comptes.

Amine Ghenim



université PARIS-SACLAY

Université Paris-Sud
Faculté Jean Monnet, à Sceaux

LICENCE EN DROIT PAR VALIDATION DES ACQUIS (VAP)

Le département de la formation continue de la Faculté Jean Monnet (Université Paris-Sud) organise une formation permettant d'obtenir le diplôme national « Licence en droit » avec validation des acquis professionnels et personnels (VAP). Cette formation concerne des salariés(es) ayant un projet personnel, syndical, ou professionnel, nécessitant l'obtention d'un diplôme universitaire, ainsi que ceux voulant reprendre des études universitaires. Peuvent y participer, entre autres : des conseillers prud'hommes, des défenseurs syndicaux, des responsables DLAJ ou des personnes voulant passer un concours de contrôleur ou d'inspecteur du travail, de greffier...

La pédagogie est adaptée pour des adultes. Les résultats sont probants : 85 % des participant(e)s obtiennent le diplôme et certain(e)s poursuivent en Master.

L'accès - La validation des acquis permet d'intégrer directement l'année de Licence (L3). Les candidats, sélectionnés sur dossier, doivent posséder des connaissances juridiques (notamment en droit du travail) et justifier de trois années d'activité professionnelle.

La durée de la formation : 1020 heures d'enseignement. Cette formation s'effectuera d'octobre 2018 à juin 2019, à la faculté Jean Monnet, à Sceaux (92), avec des universitaires et des intervenants professionnels (groupe d'environ 15 personnes).

Le financement - La formation peut être financée par l'obtention d'un congé individuel de formation (CIF) ou dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

CONTENU DE LA FORMATION

- **Programme du 1^{er} semestre :**
Introduction au droit - Histoire du droit - Droit civil - Droit constitutionnel - Droit pénal - Histoire du droit public - Économie de l'entreprise - Expression orale et écrite - Travaux tutorés.
- **Programme du 2^{ème} semestre :**
Droit social - Droit administratif - Droit pénal - Droit des obligations - Droit fiscal - Droit processuel - Droit des biens - Droit commercial - Droit des sociétés - Libertés publiques - Droit institutionnel de l'Union européenne - Travaux tutorés.

Les candidat(e)s obtiennent la Licence après avoir participé, selon les matières, aux examens écrits et oraux et avoir obtenu des notes suffisantes lors du contrôle continu des connaissances.

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTION

Département formation continue, Faculté Jean Monnet, 54 boulevard Desgranges, 92330 Sceaux - Tél. : 01 40 91 18 20 - E-mail : monique.ple@u-psud.fr - Site Internet : www.jm.u-psud.fr/format/continue/Index.html
Remplir le dossier de candidature sur la plateforme Validexper (<https://www.validexper.fr/>) avant le 1^{er} juin 2018. Le référent confédéral pour cette formation et l'accompagnement des militants(es) souhaitant préparer ce diplôme est Jean-Pierre Séguin, Espace confédéral Vie syndicale CGT - E-mail : jp.seguin@cgt.fr - Tél. : 06 70 98 22 40.