

Accord de méthode - Procédure et calendrier

L'exemple de *Bosch*

NDLR. – Il a paru utile à la suite du numéro spécial de la revue consacré aux licenciements économiques et aux restructurations de donner à connaître à nos lecteurs un accord de « méthode » particulièrement significatif celui de la SAS Robert Bosch (France).

Cet accord précis et contraignant passé le 21 avril 2004 sous l'empire de la loi du 3 janvier 2003 et signé par les syndicats CFDT, CGT-FO, CFE-CGC prévoyait calendriers, procédures de consultations et négociations collectives, modification de contrats... C'est un des accords subséquents, celui du 26 mai 2004 (signé par la CFDT et la CFE-CGC) dont la presse a parlé et qui a fait l'objet d'un débat le 15 octobre 2004 lors d'une séance de l'AFDT (v. également la table ronde "Affronter le chantage à la compétitivité", *Le Peuple*, n° 1603 du 24 novembre 2004).

Pour apprécier les conséquences de tels accords pour les salariés, on se reportera aux contributions de Sophie Nadal, Pascal Rennes, Emmanuel Gayat parues dans *Le Droit Ouvrier Licenciements économiques, restructurations : la loi du 18 janvier 2005 en questions*, numéro spécial de juillet-août 2005, p. 303, 311 et 349.

On notera rapidement que cet accord est fondé sur des objectifs d'amélioration de la compétitivité et de financement des investissements.

Le comité d'entreprise a été consulté la veille du jour de négociation et de signature.

Cet accord pose en préambule que tout est justifié et décidé : les objectifs, les motifs, les conséquences, les solutions et que l'ensemble doit être avalisé par les IRP, les syndicats et les salariés à 90% dans des délais expéditifs.

Ni information-consultation en temps utile, ni modification du projet et encore moins propositions alternatives, les propositions de modifications de contrats sont individualisées et (déjà) sorties massivement de l'obligation d'un PSE.

L'établissement de Vénissieux et ses salariés (800) sont stigmatisés et redevables de tout dans une entreprise de 3500 salariés et un sous-groupe de 12000 dépendant de la sphère Volkswagen. La déloyauté dans la négociation collective est manifeste, elle dénature à l'extrême la représentation syndicale et affaiblit durablement les salariés concernés.

1) Préambule

1.1) Le plan économique de l'établissement de Vénissieux pour les années à venir ainsi que les prévisions de vente laissent présager une réduction importante de la charge de travail d'ici la fin de l'année 2008 et une réduction du nombre d'emplois concernant environ trois cents personnes sur la même période.

Dans ce contexte, la direction et les organisations syndicales ont décidé de réfléchir ensemble aux voies et moyens qui permettraient de réduire de 15 à 20 % les coûts salariaux par heure travaillée afin d'atteindre un niveau de compétitivité susceptible d'attirer des investissements et permettre ainsi le lancement d'une nouvelle fabrication de pompes common rail.

La division DS a en effet indiqué qu'elle serait susceptible, sous un certain nombre de conditions préalables très précises, d'investir dans la fabrication de pompes haute

pression pour un système d'injection common rail nouvelle génération. Cet investissement représenterait à terme l'équivalent de 190 emplois toutes catégories de personnel confondues.

1.2) Le présent accord est un accord "donnant-donnant", en ce sens que chaque partie ne s'est engagée qu'en considération des engagements souscrits par l'autre partie.

La société rappelle à cet égard que l'investissement susvisé, de l'ordre de 12 millions d'euros, est subordonné à plusieurs conditions en terme de signature d'accords collectifs, de calendrier et de pourcentage d'acceptation individuelle (cf. article 3).

Les syndicats, pour leur part, soulignent que cet accord est subordonné à la réalisation de l'investissement susvisé de fabrication de pompes haute pression. Le présent

accord est donc destiné à défendre et à sauvegarder l'emploi et l'avenir professionnel des salariés.

2) Fondement juridique

Le présent accord est conclu en application de l'article 2 de la loi du 3 janvier 2003 dite *Loi Fillon* portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques.

Il a ainsi notamment pour objet de fixer les modalités d'information et de consultation du comité d'établissement de Vénissieux et du comité central d'entreprise ainsi que de déterminer les conditions d'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi.

En effet, la mise en œuvre du projet ainsi présenté suppose la mise en place de procédures complexes et nombreuses que les parties souhaitent clarifier et organiser en amont.

C'est dans ce contexte, que les parties au présent accord se sont réunies afin de fixer ensemble un cadre procédural permettant d'avoir une vision précise et globale du projet, tout en s'assurant que les institutions représentatives du personnel disposent de l'ensemble des informations nécessaires à la bonne compréhension du projet afin de leur permettre d'émettre un avis.

Le schéma procédural et la méthode retenus se décomposent ainsi :

- négociation collective avec les organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement de Vénissieux et au niveau central ;
- information/consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'établissement de Vénissieux ;
- information/consultation du comité central d'entreprise et du comité d'établissement de Vénissieux au titre du livre IV du Code du travail puis du livre III ;
- procédure de licenciement collectif. En effet, la suppression ou la suspension d'un certain nombre d'avantages va entraîner une modification des contrats de travail imposant d'emblée la mise en oeuvre d'une procédure de licenciement économique et de plan de sauvegarde de l'emploi, alors même que l'intention des partenaires sociaux est de sauvegarder l'emploi.

3) Conditions suspensives / contreparties / indissociabilité

3.1) L'objet du présent accord est d'assurer la sauvegarde de 190 emplois en contrepartie d'une baisse de plus de 12 % de la masse salariale de l'établissement de Vénissieux. Les parties n'ont accepté de prendre les engagements stipulés au présent accord qu'en contrepartie des engagements pris par l'autre partie dans le cadre dudit accord.

L'engagement pris par Robert Bosch (France) SAS, et plus largement par la division DS, d'investir dans la fabrication

de pompes haute pression pour systèmes d'injection common rail nouvelle génération avec la création corrélative de cent quatre vingt dix emplois est donc subordonné à la réunion des conditions suivantes :

- la signature avant le 11 mai 2004 d'un accord collectif majoritaire au sens de la loi *Fillon* précitée entraînant la révision, la suspension ou la suppression d'avantages collectifs, d'usages, ou d'engagements unilatéraux ;
- lorsque cela est nécessaire, la signature au niveau de la société avant le 11 mai 2004 d'avenants aux accords collectifs existants supprimant, modifiant ou suspendant pour les seuls salariés de l'établissement de Vénissieux, un certain nombre d'avantages conventionnels ;
- le respect du calendrier de procédure prévu aux articles 5.2), 6.2), 7.2) et 8.2) du présent accord ;
- l'acceptation tacite ou expresse, avant le 13 juillet 2004 au soir, par 90 % au moins des salariés.

à l'exclusion toutefois des salariés détachés au sein de l'établissement, des salariés en suspension de contrat et en CASA.

Pour la détermination de ce seuil de 90 %, seront pris en compte l'ensemble des salariés de l'établissement de Vénissieux auxquels une proposition de modification de contrat de travail sera adressée dans les conditions prévues à l'article 8 du présent accord, à l'exclusion toutefois des salariés détachés au sein de l'établissement, des salariés en suspension de contrat et en CASA.

3.2) Le présent accord est un accord "*donnant-donnant*" qui est l'aboutissement d'une négociation entre les partenaires sociaux.

La suspension et/ou l'annulation éventuelle de tel ou tel article ou alinéa du présent accord entraînerait automatiquement la suspension ou l'annulation de l'ensemble dudit accord.

4) Articulation des procédures applicables

La procédure serait engagée selon les phases suivantes :

- négociation avec les partenaires sociaux d'accords collectifs au niveau de l'établissement de Vénissieux et au niveau de l'entreprise modifiant, suspendant ou supprimant un certain nombre d'avantages acquis ;
- information/consultation du comité d'établissement de Vénissieux et du comité central d'entreprise au titre du livre IV du Code du travail ;
- engagement parallèlement à la procédure du livre IV du Code du travail mais avec un décalage de treize jours d'une procédure de licenciement économique de plus de dix salariés et de plan de sauvegarde de l'emploi (livre III) intégrant l'ensemble des salariés à qui serait proposée une modification de leur contrat de travail en application de l'accord collectif susvisé ;
- proposition individuelle de modification de leur contrat de travail aux salariés de l'établissement de Vénissieux.

5) Négociation collective sur le projet "Avenir Vénissieux"

5.1) Niveaux de négociation

La modification d'un certain nombre d'avantages sociaux suppose, d'une part, une négociation collective au niveau de l'établissement de Vénissieux mais également une négociation collective au niveau central, afin de réviser certains accords collectifs d'entreprise.

Ces deux négociations collectives seront organisées conjointement.

La délégation salariale sera constituée pour chaque organisation syndicale du délégué syndical central, d'une délégation syndicale locale de Vénissieux composée de trois personnes y compris les/le délégué(s) syndical (aux) local(aux).

Seront également conviés le secrétaire du CE de Vénissieux ainsi que le secrétaire du CCE.

Les accords collectifs, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau de l'établissement de Vénissieux, devront être signés par au moins un syndicat représentatif au niveau national, et devront être majoritaires au sens de l'article L. 132-7 II du Code du travail (le caractère majoritaire étant apprécié au regard des résultats en voix aux dernières élections du comité d'établissement de VxW pour l'accord « Avenir Vénissieux » et des comités d'établissement de RBFR pour les avenants aux accords centraux).

5.2) Calendrier

5.2.1) Pour l'établissement de Vénissieux

15 avril 2004

Convocation des organisations syndicales à une réunion de négociation. Transmission d'un projet d'accord collectif « Avenir Vénissieux » et des projets d'avenants s'y rattachant.

20 avril 2004

Réunion de négociation

- finalisation du projet d'accord collectif « Avenir Vénissieux »

21 avril 2004

Convocation du CHSCT et du comité d'établissement de Vénissieux

- Transmission du projet d'accord collectif « Avenir Vénissieux » finalisé pour l'établissement de Vénissieux et des projets d'avenants s'y rattachant concernant Robert Bosch (France) SAS.

10 mai 2004

Réunion du CHSCT et du comité d'établissement

- Avis du CHSCT et avis du comité d'établissement

11 mai 2004

Signature de l'accord collectif « Avenir Vénissieux »

5.2.2) Pour l'entreprise Robert Bosch (France) SAS

15 avril 2004

Convocation des organisations syndicales à une réunion de négociation. Transmission des projets

d'avenants aux accords collectifs Robert Bosch (France) SAS.

20 avril 2004

Réunion de négociation

- Finalisation des projets d'avenants

21 avril 2004

Convocation du comité central d'entreprise

- Transmission des projets d'avenants finalisés aux accords collectifs Robert Bosch (France) SAS.

10 mai 2004

Réunion du comité central d'entreprise

- Avis du comité central d'entreprise

11 mai 2004

Signature des avenants

6) Procédure d'information/consultation des institutions représentatives du personnel au titre du livre IV du Code du travail

6.1) Niveau de consultation

La procédure d'information/consultation au titre du livre IV du Code du travail s'opérera, compte tenu du fait que le projet est mis en œuvre par la direction générale de la société Robert Bosch (France) SAS, au niveau du comité central d'entreprise et du comité d'établissement de Vénissieux.

6.2) Calendrier de la procédure d'information et de consultation du comité central d'entreprise et du comité d'établissement de Vénissieux

Les réunions au titre du livre IV seront organisées de la façon suivante :

29 avril 2004

Convocation du comité d'établissement de Vénissieux et des délégués syndicaux à une réunion d'information/consultation.

Signature par le président et le secrétaire de l'ordre du jour suivant :

- (i) Réunion d'information/consultation sur un projet de modification, de suspension ou de suppression de certains avantages en contrepartie d'un engagement en termes d'investissement et de sauvegarde d'emplois.

Conséquences du projet sur l'emploi ;

- (ii) Avis du comité d'établissement (livre IV).

Remise d'une note économique (livre IV)

Convocation du comité central d'entreprise et des délégués syndicaux à une réunion d'information/consultation.

Signature par le président et le secrétaire de l'ordre du jour suivant :

- (i) Réunion d'information/consultation sur un projet de modification, de suspension ou de suppression de certains avantages en contrepartie d'un engagement en termes d'investissement, de sauvegarde d'emplois. Conséquences du projet sur l'emploi ;
- (ii) Avis du comité central d'entreprise (livre IV).

Remise d'une note économique (livre IV)

10 mai 2004

Réunion du comité d'établissement de Vénissieux et du comité central d'entreprise.

Avis du comité d'établissement de Vénissieux et avis du comité central d'entreprise sur le livre IV.

Possibilité déléguée du comité central d'entreprise au comité d'établissement de Vénissieux de nommer un expert sur le livre III.

7) Procédure de licenciement collectif et plan de sauvegarde de l'emploi

7.1) Principes

La procédure de licenciement économique sera liée aux refus éventuels des salariés d'accepter une modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail.

Dès lors et conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation, les propositions de modification du contrat de travail seront faites dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif.

Cela étant, les partenaires entendent rappeler que l'objet du présent accord est de sauvegarder l'emploi et de maintenir le maximum de postes à Vénissieux.

C'est la raison pour laquelle ils souhaitent que l'ensemble des salariés accepte la révision de leur contrat de travail et qu'ainsi ils participent tous collectivement à la défense de l'emploi.

Compte tenu du contexte particulier de cette procédure et des délais en terme d'investissement, les parties ont décidé d'aménager le calendrier légal et de prévoir deux réunions d'information/consultation du comité central d'entreprise et deux réunions du comité d'établissement de Vénissieux.

7.2) Calendrier de la procédure d'information et de consultation du comité central d'entreprise et du comité d'établissement de Vénissieux

12 mai 2004

Convocation du comité central d'entreprise et des délégués syndicaux à une première réunion d'information/consultation sur le projet de licenciement collectif et de plan de sauvegarde de l'emploi.

Convocation du comité d'établissement de Vénissieux et des délégués syndicaux à une première réunion d'information/consultation sur le projet de licenciement collectif et de plan de sauvegarde de l'emploi.

Signature avec les secrétaires du comité central d'entreprise et du comité d'établissement de l'ordre du jour suivant :

Information/consultation sur un projet de licenciement collectif portant sur un nombre maximum de cent dix salariés et sur un projet du plan de sauvegarde de l'emploi.

Remise d'une note économique et d'un projet de plan de sauvegarde de l'emploi au comité central d'entreprise et au comité d'établissement.

Si un expert a été nommé le 10 mai par le comité d'établissement, remise de ces mêmes documents à l'expert.

24 mai 2004

Première réunion d'information/consultation du comité central d'entreprise et du comité d'établissement de Vénissieux.

26 mai 2004

Convocation du comité central d'entreprise, du comité d'établissement et des délégués syndicaux à une deuxième réunion.

L'ordre du jour de la seconde réunion du comité central d'entreprise et du comité d'établissement sera le suivant :

(i) information/consultation sur un projet de licenciement collectif portant sur un nombre maximum de 110 salariés et sur un projet du plan de sauvegarde de l'emploi ;

(ii) avis sur le fondement économique du licenciement, sur le plan de sauvegarde de l'emploi et sur les différentes mesures qu'il comporte.

7 juin 2004

Deuxième réunion du comité central d'entreprise et du comité d'établissement.

Si nomination d'un expert, audition de l'expert en son rapport.

Avis du comité central d'entreprise sur le fondement économique du licenciement, sur le plan de sauvegarde de l'emploi et sur les différentes mesures qu'il comporte.

Avis du comité d'établissement sur le fondement économique du licenciement, sur le plan de sauvegarde de l'emploi et sur les différentes mesures qu'il comporte.

8) Proposition de modification des contrats de travail

8.1) Principes

Les modifications convenues dans l'accord collectif « Avenir Vénissieux » donnant lieu à modifications de contrats de travail seront appliquées et formalisées par un avenant au contrat de travail qui sera adressé à l'ensemble des salariés du site en contrats CDI ou CDD hormis : aux apprentis, contrats de qualification, salariés détachés sur le site de Vénissieux, salariés en CASA, et salariés qui à la date du 7 juin 2004 auraient formellement fait connaître à la direction, leur volonté de liquider leur retraite (de manière anticipée ou non) et ainsi de quitter l'entreprise avant le 31 décembre 2004.

La proposition de modification des contrats de travail s'opèrera conformément à l'article L.321-1-2 du Code du travail, c'est-à-dire par lettre recommandée avec accusé de réception.

Un délai de réflexion d'un mois sera accordé aux salariés pour faire connaître leur refus. L'absence de réponse dans ce délai sera considérée comme valant acceptation de la modification ainsi proposée.

Il sera toutefois expressément rappelé aux salariés que la modification de leur contrat de travail sera subordonnée à l'accord d'au moins 90 % des salariés de Vénissieux sur la proposition de révision de leur contrat de travail. Ce seuil de 90 % sera apprécié dans les conditions prévues à l'article 3 du présent accord.

Cet accord entend privilégier l'intérêt collectif de la sauvegarde de l'emploi sur toute décision individuelle.

C'est également la raison pour laquelle les partenaires sociaux entendent que la justification du licenciement collectif des salariés qui refuseraient la modification de leur contrat de travail soit appréciée par référence à l'objectif du présent accord de sauvegarder à terme 190 emplois.

8.2) Calendrier

8 juin 2004

Envoi par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque salarié de l'établissement de Vénissieux d'une proposition de modification de son contrat de travail.

14 juin 2004

Point de départ du délai de réflexion d'un mois.

13 juillet 2004, minuit, cachet de la poste faisant foi.

Fin du délai accordé à chaque salarié pour refuser la modification.

9) Décision définitive de la division DS

A l'expiration du délai accordé à chaque salarié pour se prononcer sur la modification de son contrat de travail et au plus tard au 31 juillet 2004, la division DS examinera si l'ensemble des conditions suspensives prévues à l'article 3 du présent accord sont remplies pour pouvoir confirmer son engagement en termes d'investissement et de sauvegarde d'emplois.

10) Exécution de bonne foi/interprétation de l'accord

Chacune des parties s'engage à exécuter le présent accord de bonne foi, notamment quant au déroulement des réunions et à la chronologie arrêtée.

En cas de difficulté d'interprétation ou d'application du présent accord, les parties signataires conviennent de se rencontrer à la demande d'une d'entre elles. Cette demande devra être formulée par courrier et les parties devront se réunir dans les cinq jours ouvrés suivant la réception de ce courrier afin de tenter de régler cette difficulté.

La demande de réunion devra présenter les motifs du différend. La position retenue en fin de réunion fera l'objet d'un procès-verbal rédigé par la direction et les

parties signataires. Le document sera remis à chacune des parties signataires et à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Jusqu'à l'expiration de cette procédure amiable, les parties signataires renoncent à toute forme d'action contentieuse liée au différend d'interprétation ou d'application du présent accord.

11) Durée - Validité

Le présent accord est un accord à durée déterminée. Il est conclu pour une durée de vingt-quatre mois. Par conséquent, le présent accord prendra nécessairement fin à la date du 21 avril 2006.

La validité du présent accord est subordonnée à la réunion des conditions suivantes :

- avis du comité central d'entreprise et du comité d'établissement de Vénissieux sur le présent accord ;
- signature du présent accord par au moins une organisation syndicale représentative ;
- signature du présent accord par des organisations syndicales majoritaires au sens de l'article 2 III de la loi du 3 janvier 2003.

12) Modification de l'accord/révision

Toute modification du présent accord devra faire l'objet d'un accord entre les parties signataires et donnera lieu à l'établissement d'un avenant au présent accord.

En cas d'évolutions législatives ou conventionnelles ayant des incidences sur l'application du présent accord, les parties conviennent de se réunir dans les plus brefs délais en vue de procéder à son adaptation.

13) Publicité

La direction de l'entreprise remettra un exemplaire du présent accord aux membres du comité central d'entreprise, au comité d'établissement de Vénissieux, au CHSCT ainsi qu'aux délégués syndicaux.

En outre, un exemplaire sera mis à la disposition du personnel de l'établissement de Vénissieux, un avis étant affiché à ce sujet aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel.

14) Dépôt légal

Le présent accord sera déposé à la diligence de la société, en cinq exemplaires, auprès des Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Rhône et de Seine-Saint-Denis. Un exemplaire sera, en outre, déposé auprès du secrétariat du greffe des Conseils des prud'hommes de Lyon et de Bobigny.

Fait à Vénissieux, le 21 avril 2004 en quinze exemplaires