

Décembre 2012

N° 43

Page 1 :
Editorial

Pages 2 à 4 :
*Définition de l'UES
Son importance
UES ou comité de groupe : un
choix stratégique*

Page 5 :
Le bilan des années G.

Page 6 :
*Le jeu trouble de certains
syndicats*

Bulletin d'adhésion



CFTC-MANPOWER
13, rue Dautancourt
75017 PARIS

Téléphone : 06.21.01.02.90

Courriel :
cftc-manpower@wanadoo.fr

Site Internet :
www.cftc-manpower.fr

L'évènement marquant de cette fin d'année 2012 aura été le départ de madame Françoise G. de la tête de l'entreprise.

Au-delà de l'autosatisfaction proclamée par notre ex-présidente lors de la grande messe du CNIT de la Défense, la CFTC souhaite revenir sur les 5 années de cette présidence et en tirer un bilan objectif et impartial.

Un autre évènement plus discret celui là : nous venons de saisir le Tribunal d'instance de Nanterre pour faire reconnaître une Unité Économique et Sociale (UES) regroupant les sociétés :

- Manpower France
- Manpower Placement
- Manpower Business Solutions
- Manpower Service à la Personne
- Manpower Égalité des Chances
- Manpower France Holding
- Manpower Nouvelles compétences Futurskill (Solertis)
- société Syfadis
- société Tapfin

Alors que certains syndicats proches de la direction enchaînent le pas de celle-ci en demandant dans leurs tracts un comité de groupe sans réels pouvoirs ce qui fait bien l'affaire de la DRH (et pour cause : nous le verrons dans l'article), la CFTC coupant court à ces tentatives a demandé la mise en place d'une UES aux pouvoirs beaucoup plus importants.

Pour la CFTC, faire reconnaître l'existence d'une Unité Économique et Sociale (UES), autrement dit l'existence d'un groupe de structures

économiques distinctes mais étroitement imbriquées dans leur fonctionnement et leurs relations économiques, c'est permettre à des salariés dépourvus d'institutions représentatives : délégués du personnel, comité d'entreprise, d'accéder à de nouveaux droits, et à ceux qui en sont déjà dotés d'accéder à un partage d'informations plus large.

Le **comité central d'entreprise d'une UES** détient plus de pouvoir en matière de consultation sur les comptes et la stratégie de l'entreprise qu'un **comité de groupe**, qui n'a droit qu'à une simple « information ». Cette nouvelle structure est notamment nécessaire pour obtenir plus de visibilité sur les **mobilités de personnels** et les **transferts financiers** entre les différentes sociétés du groupe.

La direction de Manpower va contester comme à son habitude dès qu'il s'agit d'introduire dans l'entreprise plus de droits pour les salariés, la demande de création d'une UES. Nous vous tiendrons informés de la suite de ce procès.

Toute l'équipe CFTC vous souhaite de très bonnes fêtes de fin d'année. Que l'année 2013 vous apporte ainsi qu'à vos proches, santé, joie et bonheur.

Vos représentants C.F.T.C.

L'unité économique et sociale (UES) est le nom que l'on donne à plusieurs sociétés juridiquement distinctes mais présentant des liens étroits et considérées comme une seule entreprise pour l'application du droit du travail et plus particulièrement de la législation sur la représentation du personnel.

A l'origine, cette notion a été appliquée pour déjouer certaines pratiques visant à morceler les entreprises pour échapper à la mise en place d'institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise ou délégué syndical) .

Par la suite, les tribunaux ont jugé qu'ils pouvaient recourir à cette notion hors toute circonstance frauduleuse.

La notion d'UES a ensuite été reconnue par le législateur à partir de 1982

1. d'abord pour imposer un comité d'entreprise au niveau d'une UES,
2. mais également dans le domaine de la santé au travail,
3. dans le domaine de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise,
4. Pour l'intéressement et la mise en place d'un plan d'épargne d'entreprise, on peut considérer l'UES en tant que groupe constitué par des entreprises juridiquement indépendantes, mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques est potentiellement visée par l'article L3344-1 du CT.

Importance de la reconnaissance d'une UES

Outre les droits légaux précités liés à la reconnaissance d'une UES, la jurisprudence a eu l'occasion d'étendre les obligations des employeurs sur le périmètre d'une UES :

→ **L'UES est un périmètre de réintégration d'un salarié** "lorsqu'il existe un groupe de personnes morales ou physiques constitutif d'une seule entreprise, ce qui est le cas en particulier lorsqu'une unité économique et sociale est reconnue, le périmètre de réintégration d'un salarié protégé s'étend à toutes les personnes juridiques constituant ce groupe" .

→ **L'UES est le périmètre sur lequel un salarié peut rechercher une personne qui l'assiste lors d'un entretien préalable à licenciement.**

→ **L'UES est le périmètre sur lequel s'apprécie la validité d'un plan social** dans le cadre de l'article L1233-61 du CT. En particulier la recherche de reclassement des salariés dont les postes sont supprimés doit être faite sur

le périmètre de l'UES. Il est donc particulièrement important de faire reconnaître une UES en cas de difficultés économiques d'une des entités la composant.

→ **La reconnaissance d'une UES est dite « absolue »** : Elle vaut pour toutes les institutions représentatives du personnel et toutes les conséquences de droit établie par la jurisprudence. **La reconnaissance d'une UES emporte donc la modification obligatoire des institutions représentatives du personnel sur son périmètre.**

→ **« Les conséquences de droit » de la reconnaissance d'une UES sont cependant limitées aux dispositions légales et jurisprudentielles précitées essentiellement, parce qu'une UES n'a pas de personnalité morale.**

En particulier une UES ne peut être coemployeur :

Il ne résulte pas de la reconnaissance judiciaire d'une UES que les différentes sociétés qui la composent sont coemployeurs des salariés de l'une d'elles :

Les accords préexistants dans chacune des entités de l'UES ont leur vie propre en particulier l'accord conclu au sein d'une société ne peut pas être étendu automatiquement à une autre société par la reconnaissance d'une UES. Il va falloir négocier un nouvel accord sur le périmètre UES pour étendre les avantages en cause.

→ **La notion « à travail égal, salaire égal » est conditionnelle au sein d'une UES**

La notion « à travail égal, salaire égal » ne peut s'appliquer au sein d'une UES que si l'on parle d'un même établissement ou de plusieurs établissements couverts soit par une même loi, soit par une même convention collective, soit par une convention ou un accord collectif commun. Donc soit on constate l'existence de dispositions législatives ou conventionnelles prévoyant les mêmes composantes de rémunération, soit il faut les négocier au niveau de l'UES.

Il en est de même de la notion « d'égalité de traitement » l'avantage ne peut être rétroactivement octroyé aux salariés qui n'en bénéficiaient pas même si un accord signé au sein de l'UES a depuis lors rétabli l'égalité de traitement entre tous les salariés d'une UES;

→ **La permutabilité des salariés au sein des UES n'est pas automatique**

L'accord reconnaissant une UES n'entraîne pas automatiquement le transfert du contrat d'un salarié d'une entreprise à une autre entreprise comprise dans son périmètre, SAUF si cet accord le prévoit.

La mise à disposition d'une autre société du périmètre de l'UES proposée à un salarié s'analyse donc en une modification du contrat de travail et non un changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur. Le salarié est en droit de le refuser quand bien même sa fiche de paie serait toujours émise par la société initiale.

UES ou Comité de groupe : un choix stratégique...

Lors des restructurations, les partenaires sociaux sont souvent confrontés à un choix concernant les nouvelles institutions représentatives du personnel. Présentés souvent comme des alternatives, l'UES et le Comité de groupe peuvent coexister et se compléter, un groupe peut faire partie d'une UES comme des UES peuvent former un Comité de groupe.

En termes d'information économique, il faut avoir à l'esprit les distinctions suivantes :

- Informations économiques générales : en pratique, le niveau d'information est supérieur au sein de l'UES. En effet, il est possible d'obtenir un détail par filiale au niveau de l'UES, ce qui est souvent difficile dans les comités de groupe.
- Informations économiques spécifiques (Consultation de la direction avant le lancement des projets de réorganisation et autres) : la consultation de l'UES est quasi systématique, ce qui n'est pas le cas du comité du groupe.
- Négociation d'accords : L'UES est l'échelon de négociation des accords collectifs (en remplacement des CE). Ce qui n'est pas le cas des comités de groupe.

U.E.S.	Comité de groupe
Constitué par décision des entreprises (négociation) ou par décision de justice	Mise en place obligatoire par la négociation. Sinon, décision d'un tribunal.
« Une unité économique et sociale regroupe des entités juridiques distinctes qui se caractérisent, d'un point de vue économique, par la concentration des pouvoirs de direction à l'intérieur du périmètre défini ainsi que par la similarité ou la complémentarité des activités déployées et, d'un point de vue social, par une communauté de travailleurs résultant de leur statut social et de conditions de travail similaires pouvant se traduire, par exemple, par une certaine permutableté des salariés ». (Cass. 28/10/97 96-602351D, 18/07/00 99-60353)	Est constitué par une entreprise dominante qui contrôle une ou plusieurs autres entreprises ou une entreprise qui exerce une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital.
Périmètre défini par le droit social	Périmètre défini par le droit comptable
L'unité économique étant acquise, l'unité sociale doit être établie par plusieurs critères tels que : - Une politique salariale unique - Les mêmes perspectives de travail - Des avantages sociaux identiques - Un seul service paie commun à plusieurs entreprises - Règlements intérieurs identiques, etc. En revanche, si l'unité économique n'est pas établie, il est inutile de rechercher l'unité sociale (Cass. 05/12/85 84-60994)	Un CE peut demander son inclusion dans un Comité de Groupe.
Se constitue uniquement d'entreprises, qui peuvent être de différentes formes juridiques (à	Idem

l'exception des établissements)	
Président désigné par mandat	Président = dirigeant de l'entreprise dominante
Pas d'activité économique propre	Peut avoir une activité économique
Plusieurs Conventions Collectives possibles	Idem
Déterminé par l'accord en ce qui concerne les OS. Contrôle du fonctionnement de l'UES par les entreprises + – informelle. Nombre de membres = CE ou CCE.	Accord de fonctionnement négocié avec les OS. Pas de représentants syndicaux prévus. Nombre de membres ne peut être supérieur à 30 ni au double des entreprises le constituant, dotées d'un CE.
Les entreprises facturent leurs services entre elles aux tarifs du marché	Pas de prescription en la matière.
Aucune limitation aux dimensions des entreprises (à partir de 0)	Idem
Modification du périmètre = avenant à l'accord ou décision du Tribunal d'instance	Idem
Le périmètre de l'UES devient celui de la mise en place du Comité Central d'Entreprise (du Comité d'Entreprise, ou DP si effectifs insuffisants) + délégués syndicaux	Le Comité de groupe s'ajoute aux instances existantes et ne modifie pas leur fonctionnement.
Les CE inclus dans le périmètre de l'UES conservent leurs prérogatives dont la possibilité de nommer un expert comptable (<i>Cass. 28/11/07 06-12.977</i>)	Idem
Il s'agit d'un CE ou CCE, il doit être consulté en tant que tel.	Aucune obligation de consultation du comité de groupe. Il est destiné à recevoir des informations économiques et financières concernant le groupe. Il a été conçu comme un lieu d'échange et de discussions sur la situation et la stratégie du groupe.
L'UES ne se substitue pas au comité de groupe. Un groupe pourrait faire partie de l'UES.	Le Comité de Groupe peut regrouper des UES. Il peut avoir des Comités de sous-groupes.
Si elle est souvent demandée par les IRP, qui désirent à juste titre avoir une vision globale des activités économiques, il faut se méfier de la limitation des lieux de débats qui peut en découler. Autrement dit, l'UES ne doit pas se substituer aux CE des sociétés constituantes, et diluer les prérogatives et responsabilités des uns et des autres.	Pas de risque à ce niveau.
La base jurisprudentielle évolue et risque d'évoluer à nouveau. La « loi Fillon » de 2004 inverse la hiérarchie des textes conventionnels. Les délégués syndicaux désignés dans le cadre de l'UES pourront-ils négocier des accords adaptant l'application des termes de plusieurs accords de branche aux particularités de l'UES ?	Le Comité de groupe n'a pas le pouvoir de négocier en ce sens.

La gouvernance de Mme Françoise G. à la tête de Manpower France : un résultat plus que mitigé !

Un rappel : Quand Madame G. a pris la tête de Manpower France en 2007, plus de 5.000 permanents répartis dans plus de 1.000 entités du réseau y travaillaient.

En 2012, Madame G. a quitté l'entreprise en y laissant seulement 3.600 permanents et environ 600 agences.

Pour autant la rentabilité de Manpower ne s'est pas améliorée, les conditions de travail y sont devenues très difficiles, les objectifs fixés inatteignables.

Dans son livre « La refondation » paru lors de son arrivée, un miroir aux alouettes, que sont devenus les objectifs que cette Dame s'était fixés ?

Certes de bonnes choses ont été mises en place : MIP (mon intérim perso) en est un bon exemple. Le nouveau look des agences également même si 5 ans après leur nombre est encore très réduit (environ 150). L'accord Réduction du Temps de Travail maintes fois critiqué à toutefois été maintenu.

Mais, les petits salaires ont été oubliés durant ces 5 années. Les salaires et les primes touchées par nos dirigeants ont atteint des sommets et les actionnaires ont grassement encaissé les dividendes. Par contre, aucune participation depuis 2008. Où se trouve la récompense des efforts fournis par le personnel intérimaire et permanent ? Que dire des augmentations de salaire au compte-goutte. Durant la présidence de Mme G., l'écart entre les plus hauts salaires et les plus bas s'est considérablement creusé !

Où se trouve la justice quand le salaire d'une assistante d'agence avoisine les 1.200 euros nets ?

Le climat social de l'entreprise s'est largement dégradé au fil des années de la gouvernance de Madame G. :

- le départ de plus de 1000 collaborateurs qui a occasionné un manque de personnel dans les agences causé par leur non remplacement,
- le licenciement ou le départ « forcé » de dizaines de consultants en recrutement durant les trois premières années jusqu'à quasiment leur extinction,
- les objectifs commerciaux impossibles à atteindre pour beaucoup,
- le déménagement forcé du siège à Nanterre contre l'avis du personnel et des élus avec pour beaucoup un temps de transport rallongé et des conditions de transports (RER, métro) déplorables,
- une inflation inquiétante dans l'embauche de hauts cadres au siège (venu alourdir la masse salariale de celui-ci donc sa ré imputation dans les comptes d'exploitation des agences) au détriment des salariés opérationnels du réseau,
- aucun nouvel accord important signé lors de ces 5 années. Les institutions représentatives du personnel ont été cassées avec la complicité de certains syndicats qui l'ont accepté sans protester.
- Une direction des affaires sociales qui continue à protéger certains représentants CGT auxquels ils maintiennent leurs temps plein syndical malgré le refus du personnel du siège de leur accorder la moindre représentativité (8 voix aux dernières élections dont les 2 leurs). Ces personnes ont perdu tous leurs mandats comme la nouvelle loi l'impose et pourtant ils continuent de bénéficier d'accords arrangés que nous pouvons qualifier de secrets.

Le jeu trouble des syndicats CGT, FO, CGC, UNSA et LADI...

Comment des organisations syndicales, qui se targuent de défendre les intérêts des salariés, peuvent-elles entériner un accord qui exclut de fait la représentation du siège au CCE et qui ne répartit pas équitablement les postes de titulaires et suppléants au CCE en fonction du nombre de salariés ?

Déjà un accord signé il y a quelques mois par les syndicats CGT, FO, CGC et UNSA avait diminué considérablement le nombre de représentants des salariés au Comité Centrale d'Entreprise qui passe de 54 à 40 membres. La CFTC et LA CFDT avaient refusé de signer un tel texte scélérat.

Lors de la négociation de l'accord sur la répartition des représentants de chaque CE au CCE, les syndicats CGT, FO, CGC et UNSA se sont arrangés pour se répartir les postes au CCE en fonction de leurs intérêts ne réservant qu'un seul poste au CE siège qui auparavant en avait deux et en ne répartissant pas équitablement les postes à pourvoir en fonction du nombre de salariés inscrits aux dernières élections (par exemple le CE Sud-Est sous représenté du fait de son émancipation des influences syndicales : 5 représentants au CCE seulement alors qu'il regroupe 60% de salariés en plus que le CE Est, qui lui aurait obtenu 7 représentants au CCE).

Un deuxième bloc composé de la CFTC, CFDT, SUD et LADI (les anonymes de l'intérim) rejetait cet accord en réclamant deux postes : 1 titulaire cadre et 1 suppléant agent de maîtrise (comme lors du dernier CCE) pour le siège et une répartition des autres postes en fonction du nombre d'inscrits aux dernières élections.

Sans majorité (4 contre 4), l'accord ne pouvait être validé ! L'intervention de l'inspection du travail fut alors requise pour départager les 2 blocs. Celle-ci donna un avis encore plus défavorable pour les

salariés par une diminution accentuée du nombre de postes.

La CFTC fut alors contacté par les autres centrales syndicales notamment la CGC qui tenta de désolidariser la CFTC du reste des opposants à l'accord en lui proposant les deux sièges qu'elle réclamait pour le siège mais sans revenir sur la répartition inéquitable des autres postes. La CFTC restant fidèle à ses principes refusa.

Les organisations syndicales se retrouvèrent pour une ultime séance de négociations où l'on vit les Anonymes de L'Intérim (LADI) basculer soudainement dans le camp CGT, FO, CGC et UNSA (pour quelle raison ?, contrepartie ?). Dès lors la majorité pour la signature de l'accord était acquise (5 CONTRE 3) scellant définitivement une répartition injuste des postes au CCE et une absence de représentation des cadres et agents de maîtrise du siège.

Bienveillance salariale et horaires individuels, arrangements en tous genres... La culture de l'entreprise Manpower veut malheureusement qu'un certain nombre de syndicats y jouent avant tout des arrangements d'appareil avec la direction, trouvant leur légitimité par l'affirmation de leur capacité à instrumentaliser selon les intérêts qu'ils y trouvent, les instances représentatives du personnel (CE, CHSCT, CCE).

Dans le cas présent, ces syndicats confondent le fait syndical et représentatif, et ont donc puni le CE Siège pour 2 raisons : affirmer leur puissance d'appareil, mais également punir un syndicat CFTC qui y est très présent (ils sont en effet incapables de faire la différence entre syndicat et CE). L'intérêt général et celui des salariés est alors totalement absent de leur décision.

✂ - - - - -

BULLETIN D'ADHESION A LA SECTION SYNDICALE CFTC-MANPOWER

M. Mme Mlle

Nom :

Prénom :

Adresse :

Qualification :

Téléphone :

Internet :

Les cotisations sont, pour une année, de 112 euros. Le paiement peut être réalisé : a)* en fonction du nombre de trimestres restant à courir jusqu'à la fin de l'année en cours (minimum 1 trimestre soit 26,50 euros), b) * ou en 4 versements.

Le bulletin d'adhésion est à envoyer à : **CFTC-MANPOWER 13, rue Dautancourt 75017 Paris**, accompagné de votre cotisation. Le chèque étant à rédiger à l'ordre de « CFTC ».

Rappel : 66 % du montant de vos cotisations syndicales sont déductibles de vos impôts.