



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction régionale
des entreprises,
de la concurrence,
de la consommation,
du travail et de l'emploi**

**Pôle Entreprises,
Emploi, et Economie
Département Mutations
Economiques et
Développement des
Compétences**

France MEDIAS MONDE
80 Rue Camille Desmoulins
92130 ISSY LES MOULINEAUX

A l'att. de Mme Laurence BARRIERE
Directrice des Ressources Humaines

Affaire suivie par : Claudine CIALEC
Courriel : idf-ut92.homologation-pse@direccte.gouv.fr

Téléphone. : 01 47 86 41 89

Date : Le 17 septembre 2020

Objet : Observations sur votre projet de PSE

Madame,

En date du 6 juillet 2020, vous avez informé l'administration d'un projet de PSE concernant la société France MEDIAS MONDE portant sur un plan de départs volontaires autonome, pouvant aboutir à 30 ruptures de contrats de travail.

La première réunion du comité sociale et économique (CSE) s'est tenue le 23 juillet 2020.

Suite à l'échange du 1er septembre 2020 avec mes services, je vous prie de trouver ci-après les observations que votre projet, dans sa version du 23 juillet 2020, appelle de ma part, conformément aux dispositions des articles L.1233-57, L.1233-57-6 et L.1233-61 à L.1233-63 du code du travail.

Certaines de ces observations visent à vous suggérer des pistes d'amélioration, sans présager des propositions qui pourraient être faites par les représentants du personnel.

1. Concernant la forme prise par votre projet :

Votre projet de PSE prévoit au titre 1 un chapitre 7 « *conséquences en matière de santé, sécurité et conditions de travail et mesures prises pour limiter l'impact des risques psycho-sociaux* ».

En vertu des 1° à 5° de l'article L.1233-24-2 du code du travail et de l'article L. 1233-24-4, les renseignements relatifs à l'impact du projet en matière de santé, sécurité et conditions de travail (livre 4) ne font pas partie des mentions que doit contenir le document unilatéral ou l'accord portant plan de sauvegarde de l'emploi.

Vous voudrez donc bien distinguer les informations relatives au PSE (Livre 1) et celles relatives à l'impact du projet sur la santé, la sécurité et les conditions de travail (Livre 4) en réalisant deux documents spécifiques que vous transmettez aux élus ainsi qu'à mes services via le portail internet RUPCO.

2. Concernant les informations relatives aux conditions de travail :

J'attire votre attention sur le fait que, dans le cadre de l'information consultation du CSE en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail prévue à l'article L. 2312-8 du code du travail, le contenu de l'information transmise par l'employeur aux élus doit porter sur une présentation détaillée du projet et traiter de ses conséquences sur les conditions de travail des salariés (soc. 25 septembre 2013).

Aussi, les documents transmis au CSE doivent décrire l'ensemble des modifications qu'entraîne la mise en œuvre du projet sur les conditions de travail, notamment sur l'organisation du travail (organisation actuelle/ organisation cible), le contenu des postes, la mise en œuvre de la nouvelle affectation géographique des postes, la charge de travail, les outils de travail, les transferts de tâches et de responsabilités, les changements d'équipe et de rattachement hiérarchique,... et les mesures qui sont prévues pour prévenir ces impacts.

Dans le cadre d'une réorganisation qui donne lieu à élaboration d'un PSE, il appartient en effet à l'autorité administrative de vérifier le respect, par l'employeur, de ses obligations en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. A cette fin, elle doit contrôler, tant la régularité de l'information et de la consultation des institutions représentatives du personnel, que les mesures d'évaluation et de prévention des risques auxquelles l'employeur est tenu en application de l'article L. 4121-1 du code du travail, au titre des modalités d'application de l'opération projetée. Ce contrôle n'est pas séparable du contrôle de la régularité de la procédure d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel ainsi que des mesures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi, lors de sa décision de validation ou d'homologation (TA de Montreuil du 23 juillet 2020).

Vous voudrez bien en conséquence, à partir de ces éléments, élaborer un document spécifique (livre 4) sur l'impact du projet en matière de santé, sécurité et conditions de travail, permettant au CSE de rendre un avis sur les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Cet avis viendra s'ajouter aux avis portant sur l'opération projetée et ses modalités d'application (Livre 2), et sur le projet de PSE (Livre 1) en cas de document unilatéral.

3. Concernant les informations économiques données aux représentants du personnel :

Dans le cadre de la procédure d'information consultation du CSE, en application des articles L. 1233-30 ; L. 1233-31 et L. 2312-15 du code du travail, vous devez transmettre aux représentants du personnel une information précise, écrite et complète et tous les éléments, notamment économiques et financiers, nécessaires à la compréhension du projet de réorganisation de vos services.

Cette information doit in fine permettre à la DIRECCTE, dans le cadre de l'instruction du PSE, de se prononcer sur la régularité de la procédure d'information consultation du CSE et, si vous ne parvenez pas à un accord, sur l'adéquation des moyens mis en œuvre dans votre projet au regard de ceux dont disposent l'entreprise, l'UES et le groupe, conformément aux articles L. 1233-57-2, L. 1233-57-3 du code du travail (CE, 22 juillet 2015, n° 383.481, CE, 7 sept. 2016, 394.243).

Par ailleurs, l'article L. 1233-3 du code du travail dispose : « (...) *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 à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude.*

(...) 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, ainsi que les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché. »

En l'état, la note économique présente les chiffres d'affaires de 2017 à 2019 et le compte de résultat analytique du groupe France MEDIAS MONDE de 2018 à 2022 avant et après le plan mais ne précise pas ces éléments en ce qui concerne le secteur d'activité.

Vous veillerez, conformément aux dispositions précitées de l'article L. 1233-3 à justifier des éléments financiers (chiffres d'affaires et résultats consolidés sur 3 ans) au niveau du secteur d'activité commun aux entreprises établies sur le territoire national.

Pour parfaire l'information du CSE et de la DIRECCTE, il est impératif qu'une description précise et exhaustive du groupe France MEDIAS MONDE, dans son acception la plus large, puisse être réalisée, avec sa structure au niveau mondial, en Europe et en France en incluant l'implantation, les activités et les effectifs (un organigramme est souhaitable).

Tous ces éléments devront figurer dans la note économique consolidée que vous transmettez, en application des articles L.1233-30, L.1233-31, L.1233-48 et D.1233-5 du code du travail, au CSE ainsi qu'à la DIRECCTE via le portail RUPCO.

4. Concernant les catégories professionnelles

Je vous rappelle qu'une catégorie professionnelle correspond à l'ensemble des salariés qui exercent au sein de l'entreprise des fonctions similaires, supposant une formation professionnelle commune et ne nécessitant pas une formation complémentaire excédant l'obligation d'adaptation (300 heures environ) (Cass. soc. 18 mai 2011, n° 10-13.618 ; Cass. soc. 23 septembre 2015, n° 13-28.558 ; CE, 30 mai 2016, n° 387798).

Une fonction de même nature ne doit pas être interprétée comme une identité de poste, ni comme un statut général tel que cadre, ouvrier ou agent de maîtrise, mais comme une fonction présentant des degrés de responsabilités similaires, nécessitant un bagage de connaissances professionnelles communes.

Le Conseil d'Etat, par décision du 7 février 2018, a de plus précisé l'étendue du contrôle exercé par la DIRECCTE. Le caractère restreint du contrôle de l'administration en cas d'accord majoritaire est confirmé et le caractère étendu de ce contrôle en cas de document unilatéral précisé. Selon le Conseil d'Etat, au terme de cet examen, l'administration doit refuser l'homologation demandée s'il apparaît que les catégories professionnelles concernées par le licenciement ont été déterminées par l'employeur en se fondant sur des considérations telles que l'organisation de l'entreprise ou l'ancienneté des intéressés ou s'il apparaît qu'une ou plusieurs catégories ont été définies dans le but de permettre le licenciement de certains salariés pour un motif inhérent à leur personne ou en raison de leur affectation sur un emploi ou dans un service dont la suppression est recherchée.

Or, votre projet présente un tableau comportant la liste des emplois de journalistes en CDI, ces derniers étant classés selon la langue de rédaction et en fonction de leur éligibilité au plan ou non (p. 11).

En vous référant à la définition des catégories ci-dessus, vous veillerez à indiquer dans un tableau, que vous insèrerez dans le PSE, l'ensemble des catégories professionnelles (impactées ou non) en précisant pour chacune d'elles, les intitulés de poste les composant, l'effectif actuel, le nombre de postes supprimés, les postes vacants,

Ce travail de définition doit se faire en associant vos représentants du personnel et vous devez être en mesure de justifier des choix, in fine, retenus.

Par ailleurs, le tableau des effectifs joint en page 9 du livre 1 fait mention de salariés pigistes. Vous veillerez, dès lors qu'il s'agit d'une collaboration régulière en CDI, à les intégrer dans le tableau des catégories professionnelles. Vous noterez, à cet égard, que la Cour de cassation dans son arrêt du 9 juillet 2014 (n°13-13426) précise que « *la fourniture régulière de travail à un journaliste pigiste, pendant une longue période, fait de lui un collaborateur régulier qui doit bénéficier à ce titre des dispositions légales applicables aux journalistes professionnels* », aussi en application de l'article L. 7111-3 du Code du travail « *le pigiste peut revendiquer la qualité de journaliste professionnel sinon celle de salarié* ».

5. Concernant la phase de départ volontaire

a) Sur la nature du projet

Votre projet est présenté comme un plan de départ volontaire autonome. Cependant, vous ne précisez pas ce qu'il adviendra des salariés ne souhaitant partir volontairement.

Or, dans le cadre d'un plan de départ volontaire autonome, le consentement n'a de signification et force juridique que dans un certain contexte : lorsque le salarié a réellement pour alternative de partir dans le cadre du plan de départ volontaire ou de rester, à condition que ce soit sur son emploi, ou sur un autre emploi de même nature.

Vous devez donc vous engager très clairement dans le projet sur le fait que les salariés auront le libre choix de postuler ou non à un départ externe et qu'à défaut, ceux-ci pourront conserver leur poste, en dehors de toute modification de contrat de travail

b) Sur les modalités d'acceptation et le droit de refus des candidatures

Une période d'appel à candidatures est prévue et d'après les modalités pratiques, la Direction des Ressources Humaines étudie le projet soumis. En cas de validation, une réponse écrite est transmise au salarié et en cas de refus, un courrier motivé est envoyé.

Toutefois, vous ne prévoyez pas les modalités et le délai selon lesquels les salariés seront informés de la décision prise.

Afin de permettre à vos salariés d'avoir de la visibilité sur leur projet à l'issue de la période de candidature, vous veillerez à préciser ces éléments.

6. Concernant les aides à la mobilité externe :

a) Sur l'aide à la mobilité géographique :

Vous prévoyez d'allouer un remboursement des frais de déménagement entre le domicile du salarié et son nouveau lieu de travail avec une mobilité géographique de plus de 100 km.

Afin de favoriser la mobilité géographique des salariés et de contribuer à sécuriser leur parcours professionnel, je vous invite à revoir à la baisse et en concertation avec vos élus, la condition d'éloignement de 100 km permettant de bénéficier de cette aide afin qu'elle soit suffisamment incitative et, en tout état de cause, qu'elle ne constitue pas un frein dans la décision d'accepter une mobilité.

b) Sur l'absence de proposition d'offres valables d'emploi par l'Antenne Emploi

Vous ne prévoyez pas que le cabinet de reclassement propose des offres valables d'emploi (OVE) aux salariés.

Je vous recommande de définir précisément les engagements de cette cellule de reclassement, notamment en termes d'offres valables d'emplois (OVE). L'objectif étant que la cellule propose à chaque salarié concerné au moins 2 OVE.

Par OVE, il faut entendre une offre ferme d'emploi conduisant à une solution identifiée et non une simple mise en relation.

En référence aux critères applicables au service public de l'emploi, la définition de l'OVE doit, à mon sens intégrer à minima les 4 caractéristiques suivantes :

- la nature et les caractéristiques de CDI ou CDD d'au moins 6 mois,
- dans une qualification déjà acquise ou adaptable à court ou moyen terme par le biais d'une formation si nécessaire,
- dans un périmètre géographique n'éloignant pas le salarié de son domicile ou n'emportant pas un allongement des temps de trajet de façon excessive soit une durée maximale d'une heure à l'aller et au retour ou une distance à parcourir supérieure à 30 km,
- avec une rémunération égale à 95% du salaire antérieurement perçu les 3 premiers mois, puis égale à 85% au-delà de 6 mois et compatible avec le marché de l'emploi local.

Cette prestation pourrait être fournie par le cabinet de reclassement et je vous invite à en discuter avec lui et avec les représentants du personnel pour fixer le niveau de service que le cabinet pourrait offrir aux salariés volontaires au départ.

En outre il conviendrait de prévoir des OVE supplémentaires pour les salariés les plus fragiles (personnes de plus de 50 ans, travailleurs handicapés...) et qui auront le plus de difficultés à se reclasser.

c) Sur la mutualisation des budgets de formation

Afin de favoriser les projets des salariés, je vous recommande de prévoir une mutualisation des budgets de formation d'adaptation, de reconversion et de création d'entreprise.

L'objectif est de permettre que les budgets alloués à des mesures qui font l'objet de peu, voire d'aucune demande, ne soient pas perdus et puissent ainsi améliorer l'accompagnement de ceux qui auraient engagé des frais personnels pour la réalisation d'un projet (formation ou création d'entreprise) dépassant les budgets prévus par le plan.

7. Concernant la durée du congé de reclassement et les cas de suspension de ce congé

Vous prévoyez une durée initiale de congé de reclassement de 4 à 9 mois, préavis inclus, en fonction de la durée des formations et de la nature du projet.

Je vous précise qu'en application de l'article R. 1233-31 du code du travail, « *Lorsque le salarié suit une action de formation ou de validation des acquis de l'expérience, la durée du congé de reclassement **ne peut être inférieure à la durée de ces actions dans la limite de « douze » mois.** »*

La réussite du congé de reclassement repose en effet principalement sur le caractère incitatif des mesures de reclassement et notamment sur la possibilité de mobiliser des actions de formation de longue durée tout en bénéficiant d'une allocation de reclassement.

Afin de favoriser le retour à l'emploi de vos salariés dans des conditions plus favorables, et au regard des moyens de l'entreprise et du groupe France MEDIAS MONDE, je vous recommande d'allonger la durée initiale de ce congé dans le cadre des négociations avec vos représentants du personnel.

Vous précisez en outre que le congé de reclassement prend fin à la date d'embauche précisée sur le contrat de travail du salarié ou de création / reprise d'entreprise figurant sur le justificatif fourni.

Afin de sécuriser le parcours professionnel des salariés qui auraient retrouvé un emploi en CDI ou CDD ou qui auraient créé ou repris une entreprise, je vous recommande de prévoir une simple suspension du congé de reclassement pendant la période d'essai du salarié. De la sorte, en cas de rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur ou à sa propre initiative, il pourrait bénéficier à nouveau du congé de reclassement pour la période restant à courir.

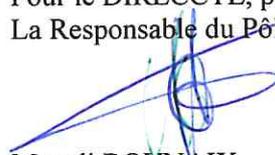
De la même manière, **pour les salariés créateurs ou repreneurs d'une entreprise, il pourrait être envisagé, qu'ils puissent conserver le bénéficiaire du congé de reclassement jusqu'à ce que l'activité génère un revenu et dans la limite de la durée restante.**

Conformément aux dispositions des articles L. 1233-57 et L. 1233-57-6 du code du travail, les présentes observations seront adressées également au CSE et aux organisations syndicales et devront faire l'objet d'une réponse motivée de votre part.

Mes services demeurent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Veillez agréer, Madame, mes salutations distinguées.

Pour le DIRECCTE, par délégation,
La Responsable du Pôle Entreprise, Emploi et Economie



Magali BOUNAIX

Copie :

- Unité de Contrôle n°6
- CSE
- OSR