

Afin de réagir au mieux face au nouveau projet de création d'une « société de management » dans le Groupe GDF SUEZ, il est nécessaire de faire une analyse juridique plus précise de la situation.

A ce titre, les Elus doivent recueillir de nouvelles informations auprès de la Direction.

Dans cette optique, et comme convenu, j'ai établi une liste de questions dont les réponses vont nous permettre d'avancer sur ce dossier.

I- Sur les modalités de transfert des cadres dirigeants dans la nouvelle « société de management »

Il est nécessaire d'obtenir des informations supplémentaires quant aux modalités juridiques du transfert des cadres du Groupe au sein de la nouvelle Société de Management.

S'agit il d'une application volontaire de L 1224-1 et suivant du Code du Travail, ou les salariés concernés vont-ils devoir démissionner de leur société initiale puis être réembaucher par la « société de management » ?

Quel sera le sort d'un salarié qui refuserait ce transfert ?

Les dispositions européennes imposent une dissociation juridique des activités de transport et de production de gaz.

En conséquence, les salariés de GRT gaz ne peuvent être transférés au sein de la « société de management » avec les autres salariés du Groupe. La situation particulière de ces salariés a-t-elle été prise en compte ?

II- Fonctionnement des directions organisationnelles

1) Afin de déterminer si les salariés de la « société de management » peuvent valablement représenter l'employeur au sein des IRP, les questions suivantes devront être posées :

Les salariés de la « société de management » vont-ils continuer à exécuter leur mission pour les mêmes entités que celles pour lesquelles ils travaillaient avant leur transfert ?

Quelle sera la légitimité des salariés transférés pour présider les IRP dans des sociétés avec lesquelles ils n'auront pas conclus de contrat de travail ?

Exerceront-ils des mandats sociaux au sein des sociétés dans lesquelles ils vont être amenés à intervenir ?

2) Les salariés de la « société de management » vont être mis à disposition des sociétés du groupe. Afin de vérifier que ces mises à disposition respectent le cadre de la loi, les questions suivantes devront être posées :

Qui exercera le pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés de la « société de management » ?

Quelle forme prendra le détachement des salariés de la « société de management » auprès des autres sociétés du groupe ?

La prestation sera-t-elle facturée ?

III- Garanties collectives

La création de la société de management est directement **liée à la fusion** et a pour conséquence des **mobilités** tant fonctionnelles que **géographiques**.
A ce titre, la Direction reste tenue par les garanties sociales et engagements qu'elle a pris le 3 décembre 2008.

Quel sera le statut individuel et collectif des salariés qui vont être transférés dans la nouvelle « société de management » ?

IV – Les budgets des Comités d'Entreprise

Le regroupement des cadres dirigeants au sein de la « société de management » implique que ces derniers sortent des effectifs des entités auxquelles ils appartenaient auparavant.

Ces salariés constituent pour certaines de ces entités une masse salariale importante, et leur sortie des effectifs aura donc des conséquences non négligeables sur les budgets de fonctionnement des comités d'entreprise.

Des compensations ont-elles été prévues pour les comités à ce titre ?