



**Notre avenir est en jeu !
Transfert des personnels d'une CCI
à une structure privée
(holding, groupe financier
international, EESC...)
Les conséquences de la Loi Pacte
loi adoptée en mai 2019**








Attention danger ! Des mises au point nécessaires.

GIE, holding, EESC, Société anonyme à objet éducatif, Groupes financiers... CCI France et les directions des CCI déploient une créativité sans limite pour se débarrasser des activités et des agents. Et comme d'habitude, rumeurs, bruits de couloir, contrevérités circulent savamment entretenues pour embrouiller et endormir les agents. Et les maintenir dans l'ignorance.

« Ne vous inquiétez pas », « on s'occupe de tout », « il s'agit de co-construire l'avenir », « ce n'est pas la peine d'alarmer inutilement le personnel », « clause de confidentialité » ..., bref, un certain nombre se taisent ou font semblant de découvrir, avec un an de retard, les conséquences dramatiques de la loi Pacte. D'autres, vont de services en services et intoxiquent les agents en expliquant qu'il s'agit juste d'un transfert et que la CCI restera majoritaire. Alors pourquoi s'inquiéter ?

1. " Je pourrai rester agent public car je serai **mis à disposition** de l'EESC. " **VRAI**
2. " Je pourrai rester agent public car je serai **mis à disposition** du GIE ou d'une filiale. " **FAUX**
3. " Ça ne change rien car c'est la CCI sera **actionnaire majoritaire**. " **FAUX**
4. " Pour intégrer la nouvelle structure (sauf EESC) je serai **obligé de signer un contrat de travail**. " **VRAI**
5. " En signant un contrat de travail, je « démissionne » de la CCI et **perd mon statut d'agent public**. " **VRAI**
6. " En signant un contrat de travail je rejoins le secteur privé et dépend d'une Convention Collective Nationale (CCN). " **VRAI**

7. " Pour les EESC, c'est la CCN **Enseignement privé hors contrat** (IDCC 02691) qui s'appliquera aux nouveaux entrants. " 
8. " Si je **refuse de signer** le contrat de travail (de rejoindre la nouvelle structure GIE, filiales,...), la CCI est obligée de me proposer un ou plusieurs reclassements. " 
9. " Si j'ai été recruté avant le vote de la loi Pacte (24 mai 2019), je peux être transféré dans une EESC et conserver mon statut d'agent public " 
10. " La loi Pacte (adoptée en mai 2019) a créé un nouveau motif de licenciement : le **licenciement** de l'agent pour **refus de transfert**. " 
11. " Si je **refuse de signer** le contrat de travail (GIE, filiale,...), la CCI est **obligée** d'initier une procédure de licenciement. La loi l'impose. " 

Les textes juridiques qui codifient le transfert d'une activité et des personnels d'une CCI vers un repreneur (EESC ou GIE, filiale,...)

Les liens vous redirigent le texte intégral.

1. Les EESC sont des **structures de droit privé** même si la CCI détient 100 % du capital.

[Article L711-17](#). Créé par LOI n°2014-1545 du 20 décembre 2014

Les établissements d'enseignement supérieur consulaire sont des **personnes morales de droit privé** régies par les dispositions législatives applicables **aux sociétés anonymes**, (...)

Les chambres de commerce et d'industrie (...) détiennent, directement ou indirectement, seules ou conjointement, (...), la majorité du capital et des droits de vote à l'assemblée générale de ces établissements. (...)

2. Le **personnel** des EESC **recruté après le vote de la loi Pacte (24 mai 2019)** relève obligatoirement du **droit privé** (Convention collective et contrat de travail)

[Article L711-20](#). Créé par LOI n°2014-1545 du 20 décembre 2014

(...) Les représentants du personnel aux **comités d'entreprise** (aujourd'hui CSE) des établissements d'enseignement supérieur consulaire sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales pour chaque collège. Les comités comprennent les trois collèges suivants :

1° Le collège des ouvriers et employés ;

2° Le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés ;

3° Le collège des enseignants.

(...)

Service juridique

3. De 2014 à 2019, il y avait encore la possibilité de mettre les agents à disposition.

[Article 43](#). Créé par LOI n°2014-1545 du 20 décembre 2014

V.- Lorsqu'un établissement d'enseignement supérieur consulaire est créé (...), les agents de droit public relevant du statut du personnel administratif des chambres de commerce et d'industrie, (...), affectés aux activités **transférées** à cet établissement **sont mis à la disposition** de l'établissement ainsi créé ou de ses filiales (...) et **pour une durée maximale de quinze ans pour les agents titulaires et stagiaires**.

4. En 2019, c'est terminé. La mise à disposition d'un agent ou d'un salarié n'est possible que d'une CCIR vers des CCI qui lui sont rattachées (**sauf pour les EESC**).

[Article R711-32](#). Décret n°2019-1317 du 9 décembre 2019

III.- La chambre de commerce et d'industrie de région peut affecter les personnels de droit privé qu'elle recrute, **ou mettre à disposition les agents publics, auprès des chambres de commerce et d'industrie territoriales qui lui sont rattachées, (...)**.

5. Cette mise à disposition est fragile, précaire car la CCIR peut, à tout moment, y mettre fin sur simple avis du Président.

[Article R711-32](#). Décret n°2019-1317 du 9 décembre 2019

III.- (...) La chambre de commerce et d'industrie de région peut mettre fin (...) à une mise à disposition après avis du président de la chambre de commerce et d'industrie territoriale concernée.

6. La mise à disposition vers les structures publiques ou privées (GIE, filiales, ...) n'est plus possible car les **modalités de transfert sont prévues par la loi Pacte**. En cas de transfert vers une structure, **la structure d'accueil privée propose un contrat de travail de droit privé**.

[Article L712-11-1](#). LOI n°2019-486 du 22 mai 2019 (Loi Pacte)

(...), lorsqu'une personne de droit privé (...) reprend tout ou partie de l'activité d'une chambre de commerce et d'industrie, (...), elle propose aux agents de droit public employés par cette chambre pour l'exercice de cette activité un contrat de droit privé (...).

Service juridique

7. En cas de refus, **il n'y a pas d'alternative** c'est la rupture de la relation de travail. La CCI n'a pas le choix, elle doit procéder au licenciement ! **(sauf pour les EESC)**

Toujours le même article : [Article L712-11-1](#). LOI n°2019-486 du 22 mai 2019 (Loi Pacte)

(...) **En cas de refus** de l'agent public d'accepter le contrat ou l'engagement, la chambre de commerce et d'industrie employeur applique, (...), **les dispositions relatives à la rupture** de la relation de travail prévues par le statut du personnel

8. Les dispositions relatives à la rupture de la relation de travail sont précisées trois mois plus tard en août 2019 par la création d'un nouveau motif de licenciement : **le refus de transfert**.

Dans les modalités des obligations de la CCI face au refus de l'agent, **seul est spécifié le licenciement**. À aucun moment n'est énoncée la possibilité (et encore moins l'obligation) d'une mise à disposition.

[Décret n° 2019-867 du 21 août 2019](#)
ou [Art. D. 712-11-2](#)

(...) si l'agent confirme son refus d'accepter le contrat ou l'engagement, la chambre de commerce et d'industrie notifie, (...), **le licenciement de l'agent pour refus de transfert**, (...).

9. La seule alternative évoquée comme une possibilité : le reclassement. La CCI **peut proposer des reclassements. Elle ne doit pas, elle peut**.

[Décret n° 2019-867 du 21 août 2019](#)
ou [Art. D. 712-11-2](#)

Sans préjudice des propositions de reclassement qui **peuvent** lui être adressées par la chambre de commerce et d'industrie qui l'emploie, (...) si l'agent confirme son refus d'accepter le contrat ou l'engagement, la chambre de commerce et d'industrie notifie, (...), **le licenciement de l'agent pour refus de transfert**, (...).

10. Reclassement : comparons avec le licenciement pour suppression de poste dans le statut où il y a **obligation** pour la CCI.

[Article 35-1 : Procédure de licenciement pour suppression de poste](#). Statut national des personnels

(...) la CCI employeur (...) doit, (...), procéder obligatoirement à des recherches de reclassement. Les CCI employeurs utiliseront les moyens mis en place par le réseau des CCI de France pour répondre à cette **obligation** de reclassement : (...)

(...) Les recherches de reclassement **doivent** être entreprises dès que possible (...)

- la transmission des postes vacants ainsi identifiés au(x) collaborateur(s) concerné(s) satisfiera pour la CCI employeur son **obligation** de reclassement pour ce qui concerne son **obligation** au titre de la recherche de postes.

En résumé

1. Les EESC, SA à objet éducatif, ... sont des structures de droit privé.
2. Les personnels d'une EESC recrutés après le vote de la loi Pacte (24 mai 2019) relèvent d'une convention collective.
3. En cas de transfert d'activité d'une CCI vers une structure privée (**sauf EESC**) :
 - a. Soit vous signez un contrat de travail (privé) ce qui revient à « démissionner » de la CCI.
 - b. Soit vous êtes licencié (pour refus de transfert).
 - c. Pour la CCI, il n'y a aucune obligation de reclassement.
 - d. Il ne peut pas y avoir de mise à disposition car celle-ci est maintenant **uniquement** réservée d'une CCIR vers une de ses CCI rattachées.

Service juridique

Des enjeux de taille : sauvons nos emplois, préservons nos conditions de travail.

Il est possible de sauvegarder nos conditions de travail afin que nous puissions continuer à véritablement former les générations futures.

Il faut conserver nos acquis pendant et après le transfert. Tout va se jouer dans les mois qui viennent. Dans certaines écoles le transfert est prévu pour janvier 2021.

Que ce soit un GIE, un holding ou à un groupe international (Globeducate...), il faut s'organiser pour imposer au repreneur nos conditions. Pour que l'ensemble de nos acquis (coefficients, nombre de face à face pédagogique, temps accordé à la préparation, dispenses, congés, ...) figure dans les contrats de travail, il faut être informé, se préparer et se réunir pour que nous imposions nos vues.

Si nous laissons faire les directions, elles vont comme d'habitude chercher à prendre de vitesse les agents. Au dernier moment, elles présenteront les contrats de travail en usant de chantage, de menace et de la peur « *si vous ne signez pas le contrat vous êtes licenciés* ». C'est comme ça qu'elles procèdent dans toutes les chambres. Maintenir les agents dans l'ignorance, faire circuler des rumeurs, rassurer par des mensonges ; voilà leurs pratiques. Ce ne sont pas les nôtres.

Dans les semaines qui viennent Force Ouvrière vous invitera à des réunions d'information pour répondre à vos questions. Nous vous proposerons de vous organiser pour empêcher les directions des CCI de profiter du transfert pour dégrader nos conditions de travail, remettre en cause nos acquis.

Prenez contact avec vos représentants Force Ouvrière :

David Nogueira (Ferrandi) : 06.27.72.06.02
davidnogueira.fo@gmail.com

Pierre Giacometti : 06.07.57.02.87
focci.sg@gmail.com