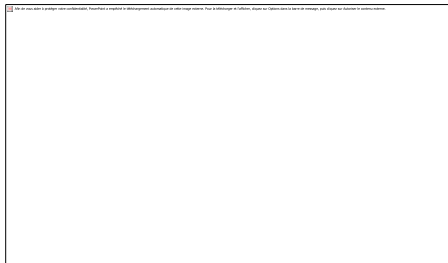


**CE, CHSCT des actions complémentaires... à connaître et à
renforcer pour une action plus efficace des IRP
L'exemple des restructurations**

**Conférence ELUCEO co-organisée et animée
par le cabinet SAFREC, expert comptable auprès des CE
et le cabinet AEPACT, expert CHSCT agréé**

10 octobre 2012



Sommaire

- **Du côté du droit et de la jurisprudence**
 - Rôle des IRP et coordination : le CHSCT
 - Rôle des IRP et coordination : le CE
 - Des interactions à coordonner pour renforcer l'action des IRP
 - De nouveaux champs à investiguer
- **Le cas des restructurations**
 - Une restructuration modifie le processus d'information-consultation des IRP
 - Focus sur le processus d'information-consultation
 - Les moyens à disposition des IRP : le recours aux experts
 - Les moyens à disposition des IRP : le recours à l'action juridique
 - Une coordination à anticiper et organiser
- **Conclusion**

Rôle des IRP et coordination : le CHSCT

- Rôle du CHSCT :
 - Article L. 4612-1 : « Le CHSCT a pour rôle de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il veille également au respect des dispositions légales et réglementaires dans ces matières ».

Rôle des IRP et coordination : le CHSCT

- Le CHSCT doit être associé à la recherche de solutions relatives à (Article L. 4612-4 à 7) :
 - l'organisation matérielle du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches),
 - l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussières, vibrations),
 - l'aménagement des lieux de travail, des postes, à la durée et horaires de travail (travail de nuit, travail posté)
- Le CHSCT doit étudier l'incidence de l'introduction de toute technologie nouvelle sur les conditions de travail (et peut recourir à un expert agréé).

Rôle des IRP et coordination : le CHSCT

- Le CHSCT doit être informé et consulté :
 - Article L. 4612-8 : Avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et notamment avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail ; avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;
 - Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies en ce qui concerne leurs conséquences sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés et sur le plan d'adaptation lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides (L. 4612-9);

Rôle des IRP et coordination : le CHSCT

- Sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail... Avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;
- Sur l'aménagement des locaux ;
- Sur les documents se rattachant à sa mission, notamment le règlement intérieur (y compris le CE) mais aussi le rapport et le programme annuel sur l'hygiène et la sécurité ;
- Indépendamment des consultations obligatoires, le CHSCT peut se prononcer sur toute question de sa compétence dont l'employeur, le CE et les DP le saisissent.

Rôle des IRP et coordination : le CHSCT

- Les récentes évolutions législatives
 - Le CHSCT intègre une nouvelle mission relative à la prévention de la pénibilité (L. 4612-2) : le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail... Il procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ;
 - La santé et la sécurité intègre le bien-être au travail, la santé mentale, les facteurs de stress :
 - Les risques psychosociaux font partie des risques professionnels et des obligations de l'employeur en la matière ;
 - Article L.4121-1 : l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs assortie d'une obligation de résultat et d'une responsabilité pénale de l'employeur en matière de sécurité et de santé au travail pouvant conduire à la faute inexcusable de l'employeur.

Rôle des IRP et coordination : le CE

- Rôle et prérogatives du CE : L. 2323-1
 - Le CE a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, **à l'organisation du travail**, à la formation professionnelle et aux techniques de production.
 - Le CE formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, **toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail**, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, **leurs conditions de vie dans l'entreprise** ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires.

Rôle des IRP et coordination : le CE

- Information et consultation périodiques du CE dans les entreprises de moins de 300 salariés
 - Le rapport annuel sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise (L. 2323-47). Ce rapport doit comporter des données chiffrées
 - Données économiques : chiffre d'affaires, résultat réalisé et affectation, transferts de capitaux entre les sociétés du groupe, investissements et perspectives économiques ;
 - Données sur l'emploi : évolution mensuelle des effectifs, et répartition par sexe et par qualification, type de contrat de travail (CDI, CDD...) et horaires de travail, évolution de la structure et du montant des salaires et prévision en matière d'emploi ;

Rôle des IRP et coordination : le CE

- Données sur la situation comparée des hommes et des femmes : formation, promotion, classification, conditions de travail et rémunération effective :
- Le rapport doit également comporter parmi les « autres informations » : les mesures envisagées pour l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des équipements, les mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de production et d'exploitation ; l'incidence de ces mesures sur les conditions de travail et d'emploi.

Rôle des IRP et coordination : le CE

- Information et consultation périodiques du CE dans les entreprises de plus de 300 salariés
 - Informations annuelles
 - **Le rapport annuel d'ensemble sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise** : activité de l'entreprise en valeur et en volume, les comptes annuels (bilan, compte de résultat et annexes), le rapport du commissaire aux comptes, le rapport de gestion, les comptes prévisionnels, le plan de financement, transferts de capitaux entre les sociétés du groupe, investissements et perspectives économiques, évolution de la productivité ;
 - **L'ensemble des documents présentés annuellement à l'assemblée générale** ;

Rôle des IRP et coordination : le CE

- **Données sur la situation comparée des hommes et des femmes** : formation, promotion, classification, conditions de travail et rémunération effective :
- **Le plan de formation professionnel et la GPEC** ;
- **Le bilan social** (indicateurs permettant d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés : durée et organisation du travail, temps de travail, congés...)
- Le **rapport annuel remis au CHSCT** ainsi que du **rapport du médecin du travail** et de celui concernant le service de santé au travail

Rôle des IRP et coordination : le CE

- Information et consultation périodiques du CE dans les entreprises de plus de 300 salariés
 - Informations trimestrielle
 - Evolution des commandes et exécution des programmes de production et situation financière de l'entreprise ;
 - **Situation de l'emploi** : évolution mensuelle des effectifs, et répartition par sexe et par qualification, type de contrat de travail (CDI, CDD...) et horaires de travail, évolution de la structure et du montant des salaires et prévision en matière d'emploi ;
 - **Informations économiques ponctuelles**
 - En cas d'**offre publique d'acquisition** : information écrite et précise sur le contenu de l'offre et les conséquences éventuelles en matière d'emploi ;
 - Concernant **les entreprises en difficulté**, doit être communiqué au CE le rapport d'expertise judiciaire de gestion.

Rôle des IRP et coordination : le CE

- Le bilan social doit intégrer une partie conditions de travail :
 - L'existence et nombre de CHSCT ; le nombre de réunions par CHSCT ;
 - Les dépenses en matière de sécurité ;
 - L'effectif formé à la sécurité dans l'année, le montant des dépenses de formation à la sécurité réalisées dans l'entreprise, le taux de réalisation du programme de sécurité présenté l'année précédente, l'existence et nombre de plans spécifiques de sécurité ;
 - La durée et l'aménagement du temps de travail, l'horaire hebdomadaire moyen affiché, le nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur, le nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés, ... le nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant, ou de nuit, dont ceux de plus de cinquante ans ;
 - Le nombre de salariés affectés à des tâches répétitives, exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 dbs à leur poste de travail, exposés à la chaleur, etc.

Rôle des IRP et coordination : le CE

- Partie transformation de l'organisation du travail : expériences de transformation de l'organisation du travail en vue d'en améliorer le contenu, dépenses d'amélioration de conditions de travail, montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise, taux de réalisation du programme d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise l'année précédente.
 - Etc.
- Le CE doit être destinataire du rapport annuel remis au CHSCT ainsi que du rapport du médecin du travail et de celui concernant le service de santé au travail

Rôle des IRP et coordination : le CE

- La consultation du CE dans le domaine économique
 - Le CE doit être consulté sur toutes les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ;
 - Sur les projets de nature à modifier l'organisation économique ou juridique : restructuration mais aussi fusion, cession, modification des structures de production, des services, etc.

Rôle des IRP et coordination : le CE

- La consultation du CE sur les conditions de travail concernant les mesures de portée générale
 - Sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail et du temps de travail, de la technologie, des conditions d'emploi, des qualifications et des modes de rémunération (L. 2323 - 27 à L. 2323 -32) ;
 - Sur les mesures de nature à affecter la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle (L 2323-6).

Des interactions à coordonner pour renforcer l'action

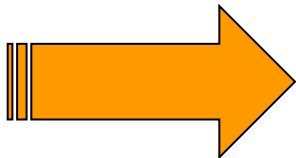
- Des domaines communs aux 2 instances
 - Le CE peut formuler à son initiative et examiner à la demande du chef d'entreprise toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail et d'emploi du personnel ainsi que leurs conditions de vie dans l'entreprise (L. 23 23-1) ;
 - Le CE peut étudier les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur et formuler des propositions ; il bénéficie à cet effet du concours du CHSCT. Le CE peut confier au CHSCT le soin de procéder à des études portant sur les matières relevant de sa compétence.

Des interactions à coordonner pour renforcer l'action

- La consultation des 2 instances dans le cadre d'un projet important :
 - La notion de projet important est précisée par le Code du travail (de façon non exhaustive) et la jurisprudence, et concerne notamment :
 - L'instauration de nouvelles activités, un déménagement, l'installation de nouveaux équipements, la mise en œuvre d'un nouveau logiciel ou d'un SI, une réorganisation, fusion, filialisation, un regroupement de structures, des modifications dans la durée et de l'aménagement du temps de travail, etc.
 - Réorganisation, restructuration : on entend par réorganisation tout projet de changement important de la structure organisationnelle ; par **restructuration** tout projet de réorganisation important ayant des conséquences sur l'emploi, et entraînant un PSE.

Des interactions à coordonner pour renforcer l'action

- Toute consultation du CE doit être précédée d'une consultation du CHSCT dès lors que les projets soumis au CE peuvent avoir un impact sur les conditions de travail, la santé et la sécurité au travail
 - Le processus d'information consultation concerne pour un même projet l'ensemble des IRP selon un formalisme sur lequel nous allons revenir
 - L'arrêt du 4 juillet de la Cour de Cassation vient confirmer la consultation préalable du CHSCT avant le recueil de l'avis du CE



Un levier d'action que les IRP doivent s'appropriier

Des interactions à coordonner pour renforcer l'action

- Complémentarité des rôles et des compétences
 - Le CHSCT sera aussi informé et consulté sur ces questions et a vocation à les traiter jusqu'au niveau individuel (contrairement au CE). Il agit comme une instance spécialisée ou une commission du CE.
 - Le CHSCT : un appui au CE dans l'exercice de ses prérogatives et une instance spécifique et spécialisée.

Des interactions à coordonner pour renforcer l'action

- Dans le cas de consultations conjointes (règlement intérieur, projet d'organisation, introduction de nouvelles technologies, etc.)
 - Chaque instance va se centrer sur son domaine de compétences mais au regard de leur rôle respectif la consultation du CHSCT précède celle du CE.
 - L'avis du CHSCT sera transmis au CE.
 - Le CE rend son propre avis en s'appuyant sur celui du CHSCT pour motiver des propositions alternatives.

De nouveaux champs à investiguer

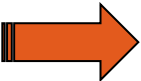
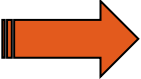

- La santé et la sécurité au travail et leur lien avec les stratégies économiques et financières
 - Les nouvelles problématiques du travail : intensification du travail, lean management, réorganisations brutales modes de management par la peur génèrent mal-être, souffrance au travail, violences au travail, harcèlement, risques psychosociaux (stress)
 - Comment les deux instances peuvent-elles agir ensemble efficacement face au déni de la part de l'employeur ?
 - L'analyse de l'impact des PSE sur les conditions de travail : des nouveaux leviers à investiguer au-delà des obligations sociales : enjeux en termes d'atteinte à la santé et à la sécurité des salariés qui partent et des salariés qui restent.

De nouveaux champs à investiguer

- Des instances qui doivent se positionner en demande
 - Le constat de tension et de climat délétère dans l'entreprise, la dégradation des situations de travail et des conditions de vie au travail, d'atteinte à la santé, de stress professionnel doivent conduire les instances à porter ensemble ces questions lors de leurs réunions plénières ou extraordinaires : les inscrire à l'ordre du jour, impliquer les services de santé au travail, etc.
 - Et ce, afin d'agir sur les causes : stratégie, modèle d'entreprise, organisation du travail, management, gestion RH, etc.

Et pourquoi le droit d'alerte dont dispose le CE pour des faits préoccupants de nature à affecter la situation économique de l'entreprise ne pourrait-il pas porter sur les conditions de travail et la santé des salariés ? (exemple de France Telecom)

Le cas des restructurations

-  Une stratégie d'action à mettre en œuvre
-  Nos retours d'expériences
-  Echanges sur les pratiques constatées

Une restructuration modifie le processus d'information-consultation des IRP

Au niveau du droit

- Réorganisation sans PSE : info-consult. du CE et du CHSCT
 - Mais possibilité de recours à l'expert pour le seul CHSCT (qui a un délai de 30 à 45 j pour effectuer sa mission et rendre son rapport) ;
 - à partir de ce rapport, le CHSCT remet (ou non) son avis qui est transmis au CE
- Réorganisation avec PSE : info-consult. du CE et du CHSCT
 - Possibilité pour le CE de recourir à un expert sur la partie PSE (livre I) pouvant inclure l'analyse du motif économique : tout PSE (livre I) est associé à un projet stratégique et d'organisation (dit livre II).
 - Le CHSCT peut recourir à un expert sur l'ensemble du projet ;

Au niveau des pratiques

- CCE/CE : s'adjoindre la compétence d'un Expert CE dans le cadre d'une réorganisation ou dès le livre II
 - Mission contractuelle ;
 - Négocier un accord de méthode via les OS : mais cela peut être contraignant...
 - Argumenter sur la nécessité d'une compétence externe et spécialisée, sur l'intérêt pour l'ensemble des parties prenantes...
 - Imposer l'expert via l'action dès le démarrage du processus.
- CHSCT : ne pas laisser la direction réduire le périmètre d'intervention du CHSCT et de l'expert, notamment l'exclure du Livre I

Les points de vigilance dès ce stade

- Le recours à l'expert CHSCT « en cas de projet important »
 - Le code du travail ne distingue pas livres II et I
 - La finalité de l'expertise doit porter ce que génère le projet au niveau des conditions de travail et de la santé des salariés, et sur la prévention des risques (mesures, actions)
 - L'obligation d'information de l'employeur doit détailler ces aspects et les mesures qu'il compte prendre pour prévenir les risques : les questions emploi et travail sont donc intrinsèquement liées.
 - Or, les employeurs ont tendance à :
 - « Oublier » d'informer le CHSCT ou à l'informer tardivement, longtemps après le démarrage du processus au niveau du CE puis à le presser de rendre un avis ;
 - Remettre une information très succincte au CHSCT qui ne correspond pas à ses prérogatives (extrait du livre II par exemple)
 - Dissocier dans le temps l'info-consult. Livre II et Livre I (souvent remis une fois le livre II terminé ou bien avancé) ; quand l'expert CHSCT est désigné, le livre I n'est parfois pas encore finalisé ni remis avant la fin du délai légal d'intervention de l'expert : il faut alors négocier un accompagnement complémentaire dès le vote du recours à l'expert et la remise du cahier des charges qui figurera dans la lettre de mission.

Les points de vigilance dès ce stade


- Le CE ne doit pas rendre son avis sans l'avis préalable du CHSCT
 - Même si le processus d'information est « terminé » au sens où l'information et les réponses aux questions peuvent sembler « suffisantes » (même si elles sont insatisfaisantes) ;
 - La direction peut essayer de « soutirer » un avis au CE ; aussi, celui-ci doit préciser (dès le démarrage ou tactiquement plus tard) que les questions d'ordre conditions de travail et santé au travail doivent être investiguées par le CHSCT, et que le CE doit prendre en compte l'analyse, les recommandations et l'avis du CHSCT pour formuler son avis ;
 - Cf. l'Arrêt Snecma Moteurs 2008 : suspension de la mise en œuvre d'une organisation de nature à compromettre la santé et la sécurité, suite aux avis négatifs du CHSCT et du CE et de l'avis de l'expert du CHSCT. Le juge a pu suspendre une réorganisation s'appuyant sur une expertise et des avis motivés.


Focus sur le processus d'information-consultation

- La phase d'information et d'échanges :
 - « Le comité reçoit du chef d'établissement les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions » ;
 - Cette information doit être réelle et large (Cass. soc., 4 juillet 1989) ;
 - CHSCT : des informations écrites et précises relatives aux points sur lesquels le CHSCT sera consulté doivent être envoyées 15 jours au moins avant la réunion avec l'ordre du jour ;
 - Le démarrage de l'information démarre avec la convocation du CE ou du CCE (primauté du CCE).
 - ➔ **Refuser les documents remis en séance ou envoyés la veille : en suspendant la séance pour laisser le temps aux élus d'en prendre connaissance ;**
 - ➔ Dès l'annonce, les IRP doivent négocier des moyens supplémentaires : temps, prise de notes pendant les réunions, détachement temporaire si nécessaire, etc ;
 - ➔ Bien vérifier l'intitulé de l'ordre du jour des réunions : « Information en vue de la consultation ».

Focus sur le processus d'information-consultation

- La phase de consultation
 - La consultation doit être réelle ; il doit y avoir discussion et réponse motivée du chef d'établissement aux observations du CE et du CHSCT

- 
Rédiger les questions avec l'aide des experts par thème et demander l'envoi des réponses écrites en amont des réunions pour en discuter.

- La phase de consultation est le moment où, à l'appui des réponses de la direction et des analyses des experts, le CE et le CHSCT peuvent faire des propositions d'amélioration, et/ou alternatives, légitimer des amendements, demander des engagements, négocier des mesures plus favorables, anticiper l'après, etc.
 - L'avis ne consiste pas formuler un avis favorable ou défavorable mais à motiver la nature de l'avis qui sera annexé au PV ;
- 
Ne pas hésiter à demander à l'inspection du travail d'être présent lors de réunions « décisives ».

Focus sur le processus d'information-consultation

- Le CE peut se faire assister d'un expert comptable dans les cas suivants :
 - Le CE peut se faire assister d'un expert-comptable dans les cas suivants :
 - En vue de l'examen annuel des comptes (article L 2323-6) ;
 - Dans la limite de deux fois par exercice en vue de l'examen des documents dits « prévisionnels » dans les entreprises comptant 300 salariés et plus ou ayant un chiffre d'affaires égal ou supérieur à 18 millions d'euros (L 2325-35 et L 2323-7) ;
 - Une fois par exercice en vue d'une éventuelle mise en oeuvre de la procédure d'alerte (L 2323-78) ;
 - Lors de l'examen d'un projet de licenciement collectif de 10 personnes et plus (L 1233-29 et L 2325-35) ;

Focus sur le processus d'information-consultation

- Les moyens à disposition des IRP : le recours aux experts
 - Lorsque l'entreprise est partie à une opération de concentration d'une certaine importance (L 2325-35 et L 2323-6) ;
 - Lors de l'examen du rapport relatif au calcul du montant de la réserve spéciale de participation et à la gestion de cette réserve (D3323-14).

- Le Comité d'entreprise ne peut plus faire appel à un expert dans le cas d'une réorganisation. Une mission contractuelle dans les conditions des missions légales du code du travail ou un accord de méthode peuvent être envisagés.

Focus sur le processus d'information-consultation

- L'expert CHSCT : (article 4614-12)
 - L'employeur qui entend contester l'expertise doit saisir la justice ;
 - L'employeur ne peut intervenir sur le cahier des charges ni le périmètre d'invention de l'expert qui relèvent des élus ;
 - L'expert dispose d'un délai de 30 à 45j pour rendre son rapport (ce délai court à partir de la réunion dite de démarrage effectif de la mission et non au moment de la désignation par délibération lors d'une réunion CHSCT)
 - Le CHSCT doit avoir du temps pour analyser le rapport de l'expert et préparer ses questions et demandes lors de la réunion plénière de présentation : en aucun cas, il ne peut être exigé le recueil d'avis de l'instance dans la foulée de la présentation du rapport d'expertise (cela est valable pour le CHSCT comme pour le CE)
 - L'expertise ne suspend pas le processus d'information : si la direction a des éléments nouveaux à communiquer, elle doit convoquer le CHSCT qui doit demander la présence de l'expert à toutes les réunions concernant le projet (qui est souvent composé de plusieurs sous projets)

Focus sur le processus d'information-consultation

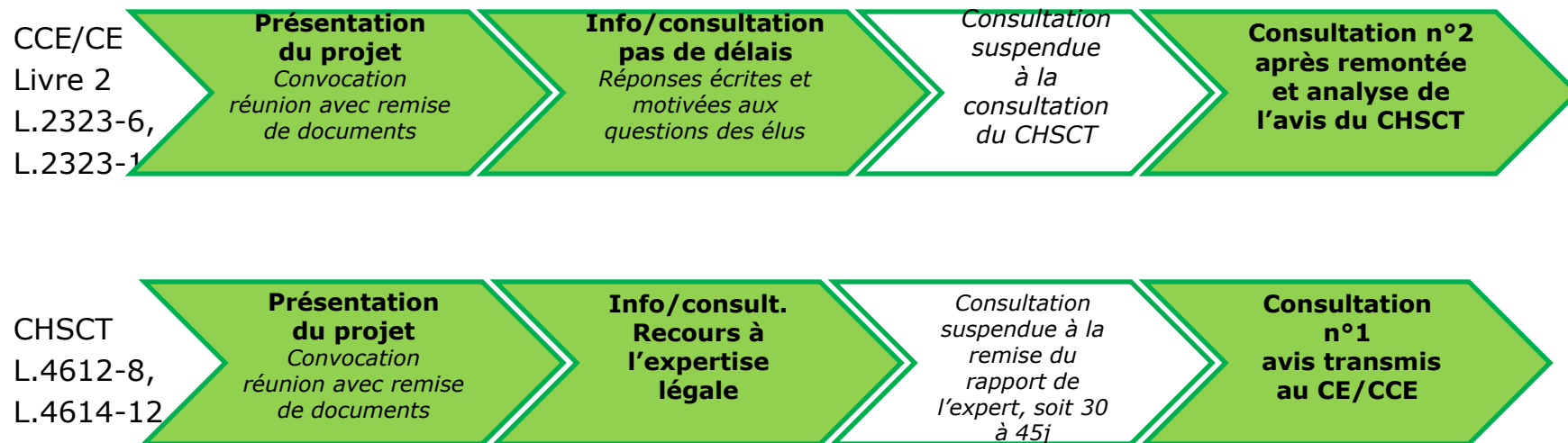
- Les moyens à disposition des IRP : le recours à l'action juridique
 - Les IRP et OS doivent se réunir et convenir de choisir un conseil juridique qui peut ester en justice ;
 - Le recours à l'action juridique peut concerner :
 - Des questions de forme, d'entrave, de non respect de la procédure et des instances ;
 - En l'absence de motif économique, l'actualité est actuellement fournie : le cour d'appel de Paris a annulé la procédure de licenciements collectifs engagée chez Vivéo, en raison de l'absence de cause économique préexistante propre à les justifier. La cour de cassation s'est prononcée sur cet arrêt le 3 mai 2012 : seule l'absence ou l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi soumis aux représentants du personnel entraîne la nullité de la procédure de licenciement pour motif économique. La procédure de licenciement ne peut être annulée en considération de la cause économique de licenciement, la validité du plan étant indépendante de la cause du licenciement.

Focus sur le processus d'information-consultation

- Les moyens à disposition des IRP : le recours à l'action juridique
- Le motif économique doit néanmoins être examiné pour :
 - le cas échéant, recourir individuellement à une procédure au Conseil de prud'hommes pour obtenir dommages et intérêts dès lors que leur licenciement est dépourvu de réel motif économique au sens de la jurisprudence ;
 - Peser sur la négociation des mesures d'accompagnement en cas d'absence de motif économique.

Focus sur le processus d'information-consultation

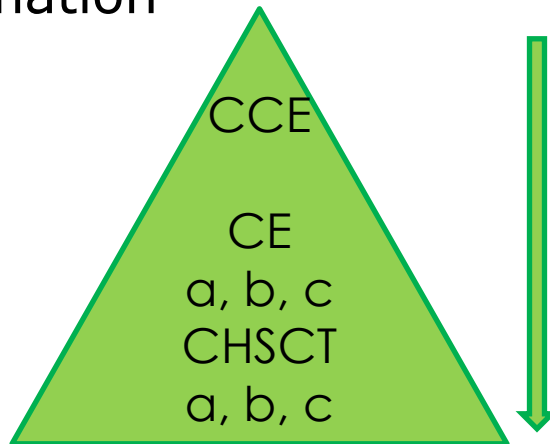
Représentation temporelle : pas de délais à respecter entre l'information au CCE/CE et celle au CHSCT mais un ordre à respecter



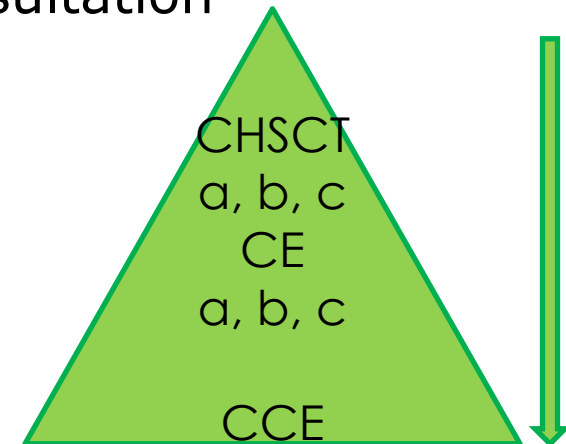
Focus sur le processus d'information-consultation

- La hiérarchie des instances

Information



Consultation



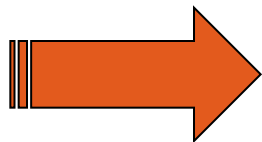
- La consultation du (des) CHSCT doit avoir lieu avant celle du (des) CE et du CCE car ce dernier intervient sur un plan plus général qui intègre les conditions de travail ;
- Il doit donc prendre en compte l'avis du CHSCT : pour l'éclairer et l'aider à formuler son avis, le CHSCT peut recourir à l'expertise légale :

Une coordination à anticiper et organiser

- CE/CHSCT : une stratégie d'action et de coopération à mettre en place
 - Comprendre un projet pour mieux le combattre et être en capacité de proposer des alternatives et des amendements : obtenir l'information, poser des questions
 - Comprendre un projet sous toutes ses facettes : stratégie, économie, finances, emploi, compétences, formation, conditions de travail, métiers...
 - Tirer vers le haut le dialogue social dans l'entreprise
 - Peser à des moments clés : consultations, négociations

Une coordination à anticiper et organiser

- Responsabiliser l'employeur : enjeux santé, sécurité, bassin d'emploi
- Impliquer les acteurs dans et hors de l'entreprise : inspection du travail, avocat, expert, médecin du travail
- Expliquer aux salariés, communiquer : s'organiser en termes de moyens et de ressources (qui fait quoi)
- Une épreuve longue : les élus et DS doivent aussi se protéger



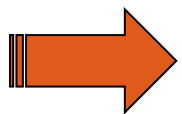
Organiser rapidement des réunions communes ;

Formaliser des positions communes :

en cas de multiples établissements, sites et donc de CE, CHSCT, les enjeux d'un projet peuvent être différents

Une coordination à anticiper et organiser

- L'analyse du PSE : ne pas centrer l'action sur les seules mesures sociales d'accompagnement
 - Ne pas opposer emploi et travail et ne pas minimiser les questions de l'organisation future et des conditions de travail ;
 - En cas de PSE dits boursiers, les enjeux conditions de travail sont réels (surcharge de travail, externalisation et délocalisation d'activités, etc.) ;
 - De nombreuses études ont mis en avant les risques sur la santé pour les salariés qui restent..
 - Les suppressions d'emploi sont de suppressions de postes et non celles de personnes nominatives au stade du livre I
 - Les PSE sont souvent assorties de PDV ; aussi, a priori « tout le monde est concerné par une restructuration », ce qui est générateur de stress pendant plusieurs mois ;



Ce que l'on observe : des pressions et une responsabilisation exercées sur les IRP, accusées de retarder la mise en œuvre du PSE et d'agir « contre les attentes des salariés »

Une coordination à anticiper et organiser

- Le CE, soutien du CHSCT
 - 1ère instance informée, le CE peut exiger la nécessité d'analyser l'organisation et les conditions de travail futures et renvoyer l'employeur à ses obligations
 - Lorsque l'employeur exerce un blocage sur le périmètre d'analyse de l'expert CE (PSE), la question de l'organisation et des impacts conditions de travail est traitée au niveau du CHSCT et par l'expert CHSCT.
 - S'il n'y a pas de PSE, une réorganisation ne peut seule générer le recours légal de l'expert du CE, à moins de déclencher un droit d'alerte.
- Le CHSCT, un nouveau levier d'action pour le CE
 - Des stratégies peuvent consister à gagner du temps et à passer sous silence la carence fréquente de l'employeur vis-à-vis du CHSCT afin de garder une marge de manœuvre favorable au rapport de force.

Conclusion

- Des difficultés à anticiper
 - Une difficulté récurrente concerne le degré d'avancement du projet au moment du démarrage du processus d'info-consult. des IRP
 - La question de l'organisation et du devenir des salariés (qui partent ou qui restent) n'est pas une priorité au regard des stratégies et des objectifs financiers qui motivent la grande partie des restructurations.
 - Il est alors possible de découper le projet en plusieurs consultations distinctes en fonction des échéances .
 - Une autre difficulté est liée
 - Au fonctionnement des IRP et au niveau du dialogue social
 - Des différents niveaux, sites et établissements et de la démultiplication des IRP (qui pourraient rendre des avis différents et plus rapidement que d'autres...) qui peuvent produire des divisions voire des conflits internes ;
 - La question de l'après (mise en œuvre du projet) : les IRP ont un rôle important à jouer
 - Mais elles ont souvent été « usées » par un processus long et peuvent se sentir démunis et impuissantes.

Conclusion

- Lors de ces projets, les IRP doivent :
 - Se concerter rapidement, échanger et agir au regard de leurs prérogatives et concomitamment ;
 - Définir une stratégie d'action et des positions communes à tenir : recours aux experts, respect du code du travail, demande de moyens supplémentaires, etc.
 - Communiquer et expliquer aux salariés ce qui se passe.

Dans tous les cas, et selon votre expérience d'élu, hésitez pas à prendre conseil auprès d'un expert le plus tôt possible.

Merci de votre attention

Le document présenté sera téléchargeable sur le site du cabinet
AEPACT (www.aepact.com)

Nous vous invitons à poursuivre nos échanges autour d'un verre en
présence des experts CE et CHSCT, à la loge AEPACT 143

Contacts des experts présents

AEPACT, expert agréé
agréé formation des élus CHSCT
valerie.perot@aepact.com

SAFREC
Cabinet d'expertise comptable
tfesneau@safrec.fr