



Le nouveau rôle du comité d'entreprise dans l'élaboration du PSE

Conférence ELUCEO co-organisée
par le cabinet SAFREC, expert CE
et le cabinet AEPACT, expert CHSCT agréé

2 octobre 2013





Le nouveau rôle du comité d'entreprise dans l'élaboration du PSE

Conférence ELUCEO co-organisée par le cabinet SAFREC, expert CE
et le cabinet AEPACT, expert CHSCT agréé

2 octobre 2013

Animée par :
Thomas Fesneau, expert auprès des IRP
Valérie Pérot, expert CHSCT, formatrice et IPRP



Le nouveau rôle du comité d'entreprise dans l'élaboration du PSE

Animée par :

- Thomas Fesneau, expert auprès des IRP
- Valérie Pérot, expert CHSCT, formatrice et IPRP



- Réduire le risque juridique pour les employeurs
- Renvoyer la négociation collective sur le contenu du PSE aux organisations syndicales



Réduire le risque juridique pour l'employeur

- ⊗ En encadrant la procédure d'information-consultation dans des délais préfixes
 - Le délai est fixé en fonction du nombre de licenciements (de 2 à 4 mois) ;
 - Si à l'expiration de ces délais, le comité d'entreprise n'a pas rendu d'avis, il est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

- ⊗ En enlevant la possibilité de recourir à un tribunal durant la procédure.
 - Le CE ne peut pas faire appel à une juridiction durant la procédure. Il peut faire appel à la Direccte, mais qui n'a pas le pouvoir de stopper ou ralentir la procédure d'information consultation.

 - Entre les délais préfixes et l'impossibilité de recourir à une juridiction au cours de la procédure, le risque juridique lié aux délais de l'information consultation sur le PSE est fortement réduit pour l'employeur

 - Et la possibilité pour les IRP de ralentir la procédure est quasiment inexistante

 - **Le levier habituel du CE sur la procédure de PSE n'est plus juridique ni temporel**



Renvoyer la négociation collective sur le contenu du PSE aux organisations syndicales

En cas de PSE, un accord peut être négocié avec les OS en amont de la consultation du CE qui devient « formelle »

- L'accord doit être un accord collectif majoritaire ; en amont de la procédure d'info-consultation, sa négociation n'est pas encadrée par un délai ;
- La négociation peut être décidée/annoncée après une réunion d'information du CE ;
- La négociation peut être menée parallèlement à la procédure d'information consultation qui elle est encadrée par des délais ;
- A tout moment pendant la procédure, les OS représentatives peuvent demander l'ouverture de négociation qui n'est pas obligatoire : l'employeur n'est pas obligé d'y donner suite.



L'accord collectif peut déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi :

- Reclassement interne ;
- Reclassement externe ;
- Créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;
- Création d'activités nouvelles par les salariés
- Formation, VAE, reconversion ;
- Réduction ou aménagement du temps de travail.



Mais l'accord peut aller au delà du contenu du PSE. Il peut également porter sur :

- Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise ;
 - Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ;
 - La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article ;
 - Le calendrier des licenciements ;
- **Si un accord est signé entre les OS et l'employeur, le contenu de l'accord n'est pas soumis à consultation du CE**



Négociation ou pas négociation

L'employeur est libre d'ouvrir une négociation ou non. Dans la négative, la procédure est quasiment inchangée, l'employeur présente un projet de licenciement économique unilatéral soumis à information consultation du CE.

➤ Quel intérêt pour l'employeur de négocier ?

- Le contenu de l'accord est soumis à la Direccte mais fait l'objet d'une procédure de vérification simple et légère, avec un risque juridique faible.

➤ Quel est l'intérêt pour les OS de négocier ?

- Le levier de négociation des OS réside dans l'évitement du risque juridique pour l'employeur à l'issue de la procédure. La force de ce levier sera évaluée à l'usage : le risque juridique sera-t-il beaucoup plus élevé en cas de non accord ?
- Pour avoir accès à l'information, le plus en amont possible de la procédure d'information consultation, même si elles n'ont pas nécessairement l'intention de parvenir à un accord.



L'intervention de l'expert du CE

- Comme dans l'ancienne procédure, le comité d'entreprise peut recourir à l'assistance d'un expert-comptable, désigné lors de la première réunion d'information consultation. Après ce n'est plus possible ;
- Le comité peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener la négociation ;
- Si la négociation d'un accord est prévu en amont de la procédure d'information consultation, le CE peut désigner un expert comptable pour accompagner les organisations syndicales lors d'une réunion d'information du CE qui aurait lieu en amont de la procédure d'information consultation ;



- **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**

✓ Quel est le périmètre de la mission de l'expert comptable

Dans le cas de la négociation d'un accord, le périmètre de l'expertise est issu de la négociation

- Si la négociation a lieu en amont du processus d'information consultation, il n'y a plus de contrainte de temps légale pour négocier l'accord ;
- Si la négociation porte sur le nombre de licenciements, il est légitime que le CE et l'expert se penchent sur le projet de réorganisation lui-même de façon à évaluer la pertinence économique du projet ;
- L'expert examine la pertinence du motif économique ;
- L'expert étalonne la négociation sur sa connaissance des PSE du même secteur et suivant la richesse de l'entreprise ;

L'expert CE dans le cas d'un PSE classique sans négociation d'un accord

- Les délais d'analyse sont contraints légalement à 2, 3 ou 4 mois selon le nombre de licenciements envisagés ;
- Dans tous les cas, l'expert du CE examine et apprécie :
 - Les motivations économiques du projet, sa pertinence au regard de la situation actuelle de l'entreprise ;
 - La validité du PSE au regard de la jurisprudence ;
 - Et les mesures d'accompagnement des salariés dont le poste serait supprimé, au regard des moyens financiers de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient.



Des interactions à coordonner pour renforcer l'action du CE et du CHSCT

- 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 et enquêtes portant sur les matières relevant de sa compétence :
- Le recours au CHSCT doit être acté en séance plénière de CE pour renforcer son poids



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

- Le CHSCT doit être associé à la recherche de solutions relatives à :
 - 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).



Bien que l'expert CHSCT pouvait déjà intervenir lors d'une procédure de PSE, la nouvelle loi du 14 juin 2013 instaure une nouvelle mission :

- **Le CHSCT peut désigner un expert agréé lors de sa première réunion par le CHSCT ou par l'instance de coordination dans le cadre d'une consultation sur un projet de restructuration et de compression des effectifs.**

✓ Qu'est ce que l'instance de coordination des CHSCT ?

- La loi de sécurisation de l'emploi a créé une nouvelle structure de représentation du personnel au sein des entreprises ;
- L'employeur peut désormais installer une instance temporaire de CHSCT existants dans plusieurs de ses établissements, à condition qu'une consultation porte sur un projet commun à plusieurs établissements ;
- Elle a pour mission d'organiser le recours à une expertise unique par un expert agréé ;
- Dans le cas de la mise en place d'une telle instance, le délai de l'expert pour réaliser sa mission peut être portée à 60 jours.



L'intervention de l'expert CHSCT

- 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'intervention de l'expert qui relèvent des élus ;
- L'expert dispose d'un délai pour rendre son rapport (ce délai court à partir de sa désignation lors de la première réunion d'information) ;
- Le CHSCT est consulté après analyse du rapport de l'expert et préparation de ses questions et demandes et rédaction éventuelle de son avis en vue de la réunion plénière : il est possible de demander de dissocier le temps de la présentation du rapport et le temps de la remise de l'avis soit 2 réunions ;
- 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.



L'articulation des information consultation des IRP avec expertises CE et CHSCT

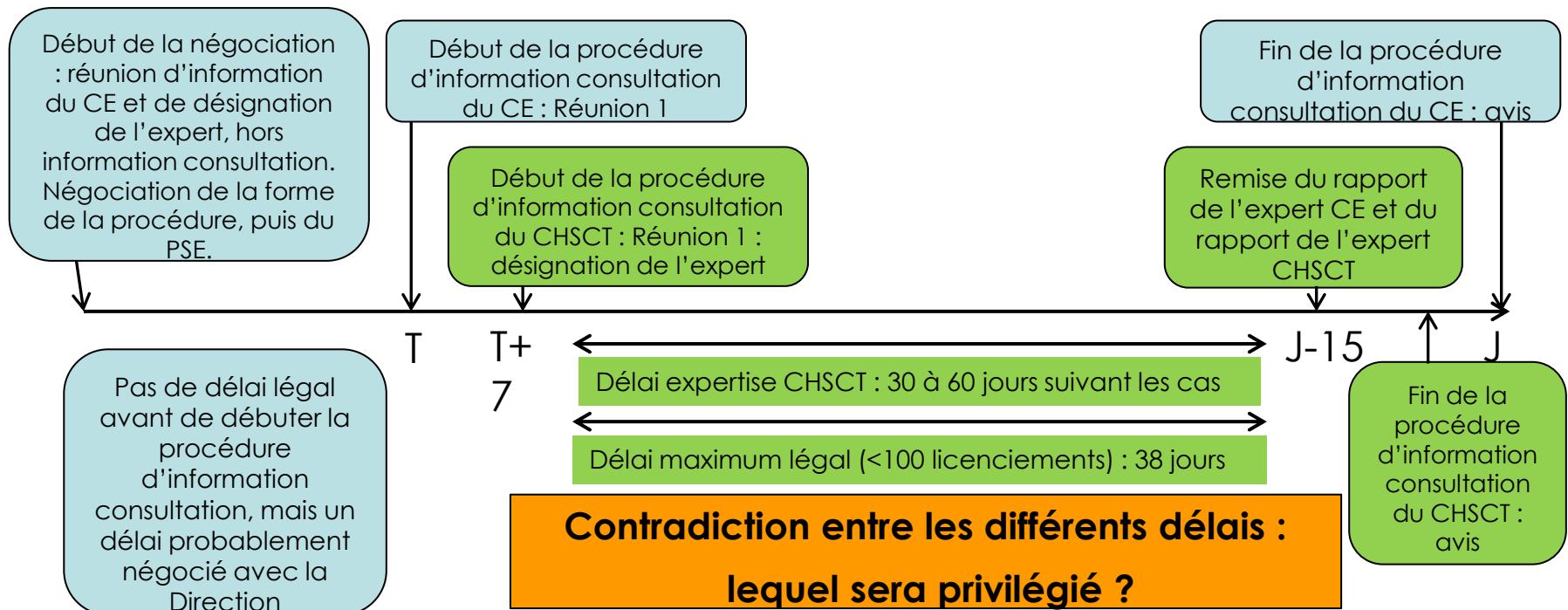
Le schéma de la page suivante est relatif à un PSE avec moins de 100 licenciements et avec une instance de coordination des CHSCT

- A moins de 100 licenciements, le procédure d'information consultation du CE est fixée à 2 mois, soit 60 jours ;
- Lorsqu'il existe une instance de coordination des CHSCT, le délai de remise du rapport peut être porté à 60 jours ;
- Or la procédure d'information consultation du CHSCT s'insère dans celle du CE, la désignation de l'expert a lieu au minimum 7 jours après la réunion 1 du CE et le rapport doit être remis au minimum 15 jours avant l'avis du CE ;
- L'expert CHSCT n'a théoriquement que 38 jours et non pas 60 pour réaliser son travail ;
- Il y a donc une contradiction temporelle entre les différentes instances, qui fera probablement l'objet d'une jurisprudence.



L'articulation des information consultation des IRP avec expertises CE et CHSCT

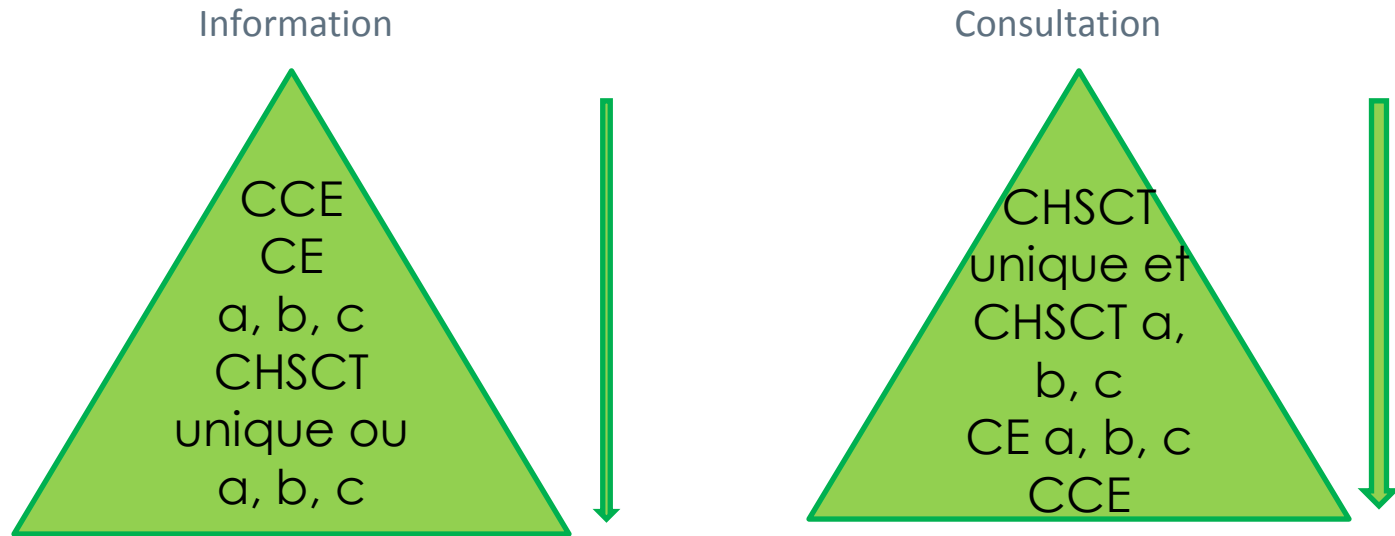
Exemple de déroulement des expertises CE et CHSCT au cours de la procédure de PSE dans le cas de la négociation d'un accord



➤ Les délais accordés à l'expert CHSCT ne rentrent pas systématiquement dans les délais préfixes de la consultation du CE



La hiérarchie des instances dans la procédure d'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 : cela demeure avec la nouvelle loi ;
- Il doit donc prendre en compte l'avis du CHSCT : pour l'éclairer et l'aider à formuler son avis.

✓ Le rôle de l'autorité administrative tout au long du PSE

Les informations à transmettre à la DIRECCTE au cours de la procédure d'information-consultation et de la mise en œuvre du PSE :

- L'employeur doit informer la DIRECCTE de son intention d'ouvrir des négociations en vue de conclure un accord collectif majoritaire sur le PSE ;
- L'employeur doit transmettre le projet de licenciement économique collectif en début de procédure ;
- L'employeur doit transmettre le rapport de l'expert comptable désigné par le comité d'entreprise ;
- L'employeur doit transmettre le projet de licenciement économique collectif en fin de procédure ;
- L'employeur doit transmettre le bilan de la mise en œuvre du PSE à l'issue de la mise en œuvre des mesures de reclassement.

Le pouvoir de la DIRECCTE au cours de la procédure d'information-consultation : la procédure d'injonction

- A la demande du CE ou des OS, et de façon motivée, la DIRECCTE peut enjoindre l'employeur à respecter la procédure d'information consultation et les demandes d'informations et notamment celles de l'expert comptable ;
- Au moment de l'instruction de la demande de validation ou d'homologation, la DIRECCTE tiendra compte des suites données par l'employeur à sa demande d'injonction, en appréciant la nature et le degré du manquement de l'employeur ;
- En cas de désaccord relatif à l'expertise CHSCT, l'employeur ou les membres du CHSCT peuvent saisir la DIRECCTE, qui se prononce dans un délai de cinq jours ;
- Cette nouvelle procédure a pour objet de faciliter le dialogue social entre les parties en faisant appel à un tiers.

Le pouvoir de la DIRECCTE au cours de la procédure d'information-consultation : les outils classiques d'intervention

- La DIRECCTE peut adresser à l'employeur, avec copie aux représentants du personnel et, le cas échéant, aux organisations syndicales :
 - Un avis sur l'irrégularité de procédure ;
 - Des observations et/ou propositions pour compléter ou modifier le plan de sauvegarde de l'emploi, en tenant compte de la situation de l'entreprise.

- Ces propositions doivent être formulées le plus en amont possible et avant la dernière réunion du comité d'entreprise, raison pour laquelle il est important pour le CE ou les OS d'être en contact le plus tôt possible et de façon permanente avec la DIRECCTE.

Le pouvoir de la DIRECCTE à l'issue de la procédure d'information-consultation : l'homologation ou la validation

- Pour pouvoir être mis en œuvre, le PSE doit être validé lorsqu'un accord a été conclu sur le contenu du PSE. Dans ce cas la validation est une procédure légère ;
 - Pour pouvoir être mis en œuvre, le PSE doit être homologué lorsqu'il est issu d'un document unilatéral proposé par la Direction de l'entreprise. Dans ce cas l'homologation est une procédure beaucoup plus lourde avec un risque juridique pour la Direction ;
- **Ainsi, la Direction a intérêt à négocier pour sécuriser juridiquement le PSE, ce qui donne un pouvoir de négociation important aux OS.**

✓ Le rôle de l'autorité administrative tout au long du PSE

- Dans le cadre de la validation ou de l'homologation, la DIRECCTE prendra en compte les réponses apportées par l'employeur aux avis, observations/propositions et injonctions envoyées à l'employeur.
- Lorsque ces avis/propositions ou injonctions n'ont pas été suivies d'effet, la DIRECCTE appréciera la nature et le degré des manquements constatés et d'en tirer, le cas échéant, les conséquences quant à la validation ou l'homologation du projet de licenciement.
- D'où l'intérêt de rester en contact permanent avec la DIRECCTE de façon à pouvoir exercer un rapport de force en cas de besoin.

Le (non)pouvoir de la DIRECCTE à l'issue de la procédure d'information-consultation : le motif économique

- La DIRECCTE n'a pas le pouvoir d'apprécier la motivation du projet de licenciement, qui demeure soumise a posteriori au contrôle du conseil des Prud'hommes.

Le recours auprès du Tribunal administratif

- Le CE, les OS, les salariés ou l'employeur, peuvent contester la décision de validation ou d'homologation ou de refus de validation ou d'homologation, devant le tribunal administratif, donc à l'issue de la procédure uniquement et pas avant.



Le nouveau rôle du Comité d'entreprise dans la procédure de PSE ?

- Il est en partie dépossédé de son rôle précédent, à savoir négocier le document unilatéral présenté par la Direction ;
- Que fait le CE lorsque les OS négocient ?
- De notre point de vue, il pilote et coordonne la représentation des IRP entre les OS, le CHSCT, les experts CE et CHSCT, les avocats, l'inspecteur du travail, la Direccte et éventuellement le médecin du travail.



Nos conseils sur le déroulement de la procédure

- Entre les différentes instances : OS, CE, CHSCT, définir vos objectifs, pour savoir ce que vous voulez obtenir ;
- Impliquer les acteurs dans et hors de l'entreprise : syndicats, inspection du travail, conseil juridiques/avocats, experts, médecin du travail ;
- Prévoir dans un accord de méthode de négocier en amont de la procédure d'information consultation, de façon à ne pas être contraint par le temps ;
- Prévoir dans l'accord de méthode de négocier le nombre de licenciement, ce qui implique que vous avez un droit de regard sur la réorganisation elle-même : ses objectifs, ses moyens, le projet de réorganisation permet-il d'atteindre les objectifs ?



Nos conseils sur le déroulement de la procédure

- Décider rapidement du recours ou non à un expert CE pour accompagner les OS dans la négociation ;
- Si recours à un expert, définir le périmètre de l'expert CE (PSE, projet de licenciement, réorganisation...) et de l'expert CHSCT dans l'accord. Rien n'empêche de négocier l'intervention d'un expert CHSCT en amont de la procédure d'information consultation, puisque l'objet de la loi de recourir au maximum à la négociation ;
- Demander à ce que l'ensemble des instances soient informées sur les Livre I et II en amont de la procédure d'information consultation : CE, CCE et CHSCT et instance de coordination des CHSCT si elle existe ;



Nos conseils sur le déroulement de la procédure

- Décider du recours ou non à un expert CHSCT
- Négocier les moyens durant la procédure : nombre de personnes par OS composant les délégations, journées de délégations supplémentaires pour les DS, certains élus CCE, CE, CHSCT, remboursement des frais et avance de trésorerie... ;
- Négocier la façon de communiquer auprès des salariés tout au long de la procédure ;
- CHSCT : vérifier que l'inspection du travail et les services de santé au travail sont mis dans la boucle dès le départ en tant que membres de droit du CHSCT et donc de l'instance de coordination



Nos conseils sur le déroulement de la procédure

- Définir le calendrier de l'information consultation du CE et du CHSCT : quand débute les délais de la procédure d'information consultation : dès la réunion 1, ou lorsque que le CE et les experts ont reçu l'information demandée ? Combien de jours durera la procédure sachant que l'expertise CHSCT s'insère dans les délais d'information-consultation du CE
- Communiquer fréquemment avec la DIRECCTE, ce qui nourrira ses connaissances du dossier lors de la validation ou l'homologation (ou non) du PSE ;
- En cas de PDV, demander s'il est suivi d'un PSE classique avec départs contraints, ce qui peut modifier les objectifs de la négociation ;

Une restructuration est une épreuve longue

- Les élus et DS doivent se protéger car après la phase de la consultation celle de la mise en œuvre doit être suivie de près par les IRP ;
- Une commission de suivi CE/OS concernent les conditions d'ordre « social » de ceux qui partent ;
- Mais aussi une commission de suivi CHSCT/OS concernent ceux qui restent et la conduite de la mise en œuvre de la nouvelle organisation/risques afférents puis l'analyse des nouvelles conditions de travail dans l'entreprise.



Merci de votre attention

Place à la séance de questions-réponses

Et pour continuer les échanges, venez nous retrouver

SAFREC/AEPACT : salon Eluceo loge 143

AEPACT : Assises du CHSCT stand 7