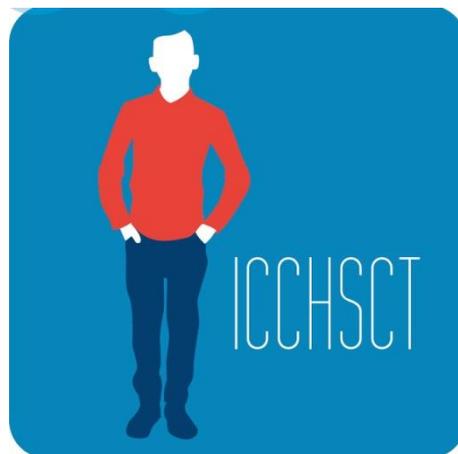


# Loi sécurisation de l'emploi

7 fiches pour se l'approprier



# Préambule

Le 11 janvier 2013, le MEDEF, la CGPME et l'UPA, d'une part ; la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC, d'autre part, ont signé l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la sécurisation de l'emploi.

**Cet accord a été transcrit dans la loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi (LSE) qui a pour conséquence la modification de pans entiers du code du travail et bouleverse la donne des relations sociales dans l'entreprise.**

Depuis le vote de la loi, un certain nombre de décrets est venu en préciser les modalités d'application :

- ▶ décrets du 26 juin 2013, l'un relatif au CHSCT et à l'instance de coordination ; l'autre à l'activité partielle ;
- ▶ décret du 27 juin 2013 relatif à la procédure de licenciement pour motif économique ;
- ▶ décret du 2 août 2013 fixant le montant du barème de l'indemnité forfaitaire ;
- ▶ décret du 27 décembre 2013 relatif à la base de données économiques et sociales (BDES) ainsi qu'aux délais de consultation du CE et d'expertise ;
- ▶ circulaire du 18 mars 2014 relative à la BDES et aux délais de consultation du CE et d'expertise.

Certaines dispositions sont encore en cours de négociation par les acteurs sociaux ; par ailleurs, des décrets sont à l'étude et viendront compléter le dispositif réglementaire.

Presqu'un an après le vote de la loi, les différentes mesures se mettent en œuvre de façon différenciée. Certaines, notamment concernant les restructurations, s'appliquent et ont été appropriées par les acteurs de terrain, ce qui permet de premiers retours d'expérience. À l'inverse, d'autres dispositifs n'ont quasiment pas vu le jour, par exemple les accords de maintien de l'emploi, ou demanderont du temps avant de trouver leur place, notamment la base de données économiques et sociales ou l'information/consultation sur les orientations stratégiques et leurs conséquences.

**Les élus et mandatés dans les entreprises, les syndiqués sur le terrain doivent s'approprier cette loi majeure pour :**

- ▶ **connaître le nouveau cadre juridique dans lequel ils vont exercer leurs mandats et prérogatives et faire valoir les droits des salariés ;**
- ▶ **éviter les embûches ;**
- ▶ **utiliser tous les leviers pour concilier développement économique et développement social.**

**Ce sont les objectifs visés par ces 7 fiches qui concernent les thèmes jugés prioritaires sur le terrain.**

Nous avons volontairement laissé de côté les articles de loi n'intéressant pas directement les élus et mandatés dans les entreprises. Une pastille en haut à droite de chaque fiche indique quels élus et mandatés sont concernés en premier lieu.

# Sommaire

<b>Préambule</b>	2
<b>Fiche 1</b> - Délais d'information du CE et du CHSCT	4
<b>Fiche 2</b> - Base de données économiques et sociales (BDES)	6
<b>Fiche 3</b> - Information/consultation sur les orientations stratégiques et leurs conséquences	9
<b>Fiche 4</b> - GPEC et mobilité	11
<b>Fiche 5</b> - Accords de maintien de l'emploi	15
<b>Fiche 6</b> - Grands licenciements économiques	18
<b>Fiche 7</b> - Instance de coordination des CHSCT (ICCHSCT)	22
<b>En guise de conclusion, les autres mesures de la LSE</b>	24



## **Secafi**

20, rue Martin Bernard  
75647 Paris cedex 13

**Olivier Guillou**

☎ 06 80 91 76 16

✉ olivier.guillou@secafi.com

# FICHE 1 : DELAIS D'INFORMATION DU CE ET DU CHSCT

## La consultation des IRP

Les délais d'information/consultation du CE, et ceux du CHSCT lorsqu'il est saisi par le CE, sont dorénavant encadrés dans des délais, en principe insusceptibles de dépassement, fixés par accord entre le CE et l'employeur et, à défaut, par décret. À l'expiration du délai, le CE est réputé avoir été consulté, qu'il ait ou non rendu un avis (en cas d'absence d'avis, il sera considéré comme négatif). Cette nouvelle donne peut changer considérablement les relations sociales. D'un côté, l'employeur reprend la main sur le tempo du calendrier social, de l'autre, les élus n'obtiennent aucun moyen supplémentaire leur permettant de faire face à ces nouvelles contraintes. Pour éviter que les procédures d'information/consultation et les éventuelles expertises qu'elles suscitent ne se réduisent inconsiderablement, il devient primordial de consacrer les premières réunions d'information à la négociation des délais et à l'évaluation de l'information nécessaire pour mener à bien la consultation. Attention, la loi a créé un accord de type inédit : il s'agit d'un accord entre l'employeur et la majorité des élus titulaires CE (et non des organisations syndicales représentatives comme habituellement). Dans ce cadre, comment et par qui sera négocié l'agenda social annuel pour avoir une visibilité globale des informations/consultations sur l'année ?

*Nb : Les délais d'information/consultation exposés ci-après ne sont pas applicables en cas de restructuration avec PSE ; cette procédure a ses propres délais (cf. fiche n° 6).*

### L'essentiel de la loi

Les délais d'information/consultation du CE ont été fixés par le décret du 27 décembre 2013.

Le délai des consultations du CE/CCE est fixé par accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires élus du CE, sans pouvoir être inférieurs à 15 jours.

À défaut d'accord, le délai est de un mois.

Ce délai est supérieur dans les cas suivants :

- 2 mois en cas d'intervention d'un expert,
- 3 mois si saisine du ou des CHCST,
- 4 mois si saisine de l'ICCHSCT.

Ce sont des délais préfix, c'est-à-dire normalement indépassables.

À l'issue de ces délais, le CE est réputé avoir été consulté (l'absence d'avis vaut avis négatif).

À défaut d'accord, le rapport de l'expert doit être remis au plus tard 15 jours avant l'issue de la procédure.

.../...

**Comité d'entreprise**  
Négociation d'accord sur les  
délais d'information/  
consultation

**CHSCT**  
Information/consultation  
encadrée dans les délais  
du CE

## Questions juridiques

### À partir de quand les délais d'information/consultation commencent-ils à courir ?

À défaut d'accord, les délais d'information/consultation de 1, 2, 3 ou 4 mois courent à partir du moment où l'employeur communique aux élus les informations prévues par le code du travail pour la consultation.

### Les délais, et notamment le délai minimum de 15 jours, sont-ils calendaires ?

Oui, il s'agit de délais calendaires, ils se calculent donc de date à date. Néanmoins s'ils expirent un samedi, un dimanche ou un jour férié, ils sont prorogés jusqu'au 1er jour ouvrable suivant.

### L'accord entre le CE et l'employeur vaut-il uniquement pour une procédure donnée ou est-il pérenne pour toutes les procédures ?

L'accord peut fixer un délai uniforme pour l'ensemble des consultations concernées ou prévoir des délais différents en fonction du thème abordé ou encore en fonction de la nature et de l'importance des questions soumises au CE. Donc, cela peut être un accord cadre ou un accord spécifique à chaque consultation.

## L'essentiel de la loi (suite)

Les délais d'information/consultation du CHSCT ou de l'ICHSCT sont encadrés dans ceux du CE, dès lors que l'information/consultation concerne les deux instances.

L'avis des CHSCT/ICHSCT doit être transmis au CE au plus tard 7 jours avant l'expiration du délai de 3 ou 4 mois.

Les principales consultations concernées sont les suivantes (L2323-6 jusqu'au L2323-60 ainsi que L2281-12, L 2323-72, L3121-11) :

- Opération de concentration.
- Organisation et marche générale de l'entreprise.
- BDES et information/consultation sur la stratégie.
- Formation professionnelle (hors plan de formation).
- Contingent des heures supplémentaires.

Les recours contentieux se font devant le Tribunal de Grande Instance (TGI) qui peut statuer en référé dans les 8 jours.

### L'allongement du délai d'information/consultation du CE à 3 ou 4 mois en cas d'information/consultation du CHSCT ou ICHSCT vaut-il si ces instances ne nomment pas d'expert ?

Oui, le passage à 3 ou 4 mois est automatique dès lors que le projet entraîne l'information/consultation du CHSCT.

### Le délai de 2 mois en cas d'expertise est-il valable uniquement s'il s'agit d'une expertise légale (opération de concentration, stratégie) ou également en cas d'expertise libre (contractuelle) ?

Le délai de 2 mois s'entend qu'il s'agisse d'un recours à une expertise comptable, à une expertise technique ou encore à une expertise libre (précision apportée par la circulaire du 18 mars 2014).

### La procédure de Droit d'alerte du CE est-elle concernée par ces nouveaux délais ?

Non, les règles sur la procédure de Droit d'alerte n'ont pas changé.

### La saisine du TGI retarde-t-elle les délais de consultation ?

Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai de consultation sauf si le juge en décide autrement en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du CE.

## Enjeux

### Le risque de se voir enfermer dans des délais d'information/consultation très restrictifs au regard des enjeux pourraient nuire à

- La qualité de l'information transmise par la Direction.
- La qualité des expertises dans des délais plus courts.
- La capacité des élus à proposer des alternatives.
- La capacité des élus à recueillir et à porter l'avis des salariés.

Il semble donc nécessaire d'obtenir un accord négocié sur les échéances et contenus de l'agenda social et éventuellement des délais supplémentaires. Au-delà des délais, cet accord devrait aborder la question des moyens nécessaires aux élus pour mener à bien leur mission dans ce nouveau cadre.

### L'articulation CE/CHSCT devient primordiale

- Ce besoin de coordination est renforcé par le fait que les délais d'information/consultation du CHSCT sont encadrés dans ceux du CE.
- Ces deux instances devront s'inspirer mutuellement des travaux réalisés pour peser sur les décisions de la Direction et construire les propositions alternatives. Leurs experts respectifs doivent travailler de concert.

## FICHE 2 : BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES (BDES)

### Renforcer l'information des élus et mandatés

La nouvelle base de données économiques et sociales (BDES), appelée aussi base de données unique (BDU), dépendra des ambitions des acteurs sociaux. La situation est ouverte pour en faire un outil qui renforce l'information sur les véritables déterminants de l'entreprise et leur appropriation par les élus et mandatés. La BDES prévue par la loi est insuffisante. Sa mise en œuvre doit permettre de l'adapter aux spécificités de chaque entreprise et de l'enrichir en fonction de l'utilité réelle pour les salariés. Elle doit être à minima complétée de données sectorielles et de données d'activités. Nous préconisons la négociation d'une BDES spécifique à chaque entreprise et de BDES au niveau des groupes, afin d'avoir une vue d'ensemble sur les centres de décision.

La BDES est un outil et non une finalité. Si la réglementation favorise la négociation pour en améliorer le contenu, celle-ci ne doit pas être un prétexte à des « affrontements » qui conduiraient les relations sociales dans une impasse. Une mise en place progressive de la BDES est préférable. La BDES doit devenir un outil performant au service de la consultation sur les orientations stratégiques et leurs conséquences.



### L'essentiel de la loi

C'est une base de données économiques et sociales mise à disposition permanente du CE, du CHSCT et des délégués syndicaux. Cette base est le support de la nouvelle consultation sur la stratégie mais elle devra couvrir, à terme et au plus tard le 31 décembre 2016, toutes les informations et rapports remis de manière récurrente au CE (BDES élargie). À cette date, la BDES deviendrait « unique » (BDU).

La BDES doit être mise en place au plus tard le 14 juin 2014 pour les entreprises de 300 salariés et plus et le 14 juin 2015 pour les entreprises de moins de 300 salariés.

D'après la loi, le contenu de la BDES doit porter sur la situation de l'entreprise notamment le chiffre d'affaires, la valeur ajoutée, le résultat d'exploitation et le résultat net.

.../...

### Questions juridiques

#### Quel est le périmètre de la BDES (établissement, entreprise ou Groupe) ?

Le périmètre de la BDES est l'entreprise. La circulaire du 18 mars 2014 précise qu'il n'y a pas d'obligation de mettre en place des BDES dans les établissements. Cependant, la BDES mise en place au niveau de l'entreprise devra comporter l'ensemble des informations propres à chaque établissement.

Il n'y a pas d'obligation légale de mettre en place une BDES au niveau du Groupe. Cela peut faire l'objet d'une négociation mais pas d'une décision unilatérale de l'employeur. En tout état de cause, elle ne se substituera pas à l'obligation de mettre en place une BDES au niveau de l'entreprise.

#### Qu'entend-on par mise à disposition « permanente » ?

La circulaire du 18 mars 2014 précise que la notion de permanence ne peut s'entendre comme une obligation pour toutes les entreprises de rendre la BDES accessible aux élus 24h/24 et 7j/7. Il appartient à l'employeur de définir les modalités d'accès et de consultation ; celles-ci doivent tout de même respecter l'esprit du texte en permettant aux élus d'exercer leurs prérogatives.

## L'essentiel de la loi (suite)

Elle rassemble également les informations suivantes :

- Investissements (social, matériel et immatériel et, pour certaines entreprises, les informations environnementales).
- Fonds propres, endettement et impôts.
- Rémunération des salariés et dirigeants.
- Activités sociales et culturelles.
- Rémunération des actionnaires.
- Flux financiers à destination de l'entreprise (aides publiques, crédit d'impôt, exonérations de cotisations sociales...).
- Sous-traitance utilisée et réalisée.
- Pour les entreprises appartenant à un Groupe : transferts financiers et commerciaux entre les entités du Groupe.

Les informations portent sur l'année en cours, les deux années précédentes, ainsi que sur les projections pour les trois années suivantes. Elles doivent être mises à jour régulièrement.

Pour la 1<sup>ère</sup> année d'application, les entreprises ne sont pas tenues d'intégrer les informations relatives aux deux années précédentes.

Les informations figurant dans la base de données qui revêtent un caractère confidentiel doivent être présentées comme telles par l'employeur qui devra indiquer la durée du caractère confidentiel de ces informations.

Le contenu de la BDES peut être enrichi par un accord de branche ou d'entreprise ou, le cas échéant, un accord de groupe.

La BDES ne se substitue pas aux informations devant être remises aux élus ou aux organisations syndicales en vue de la consultation sur des événements ponctuels.

## Quel est le support de la BDES ?

Le décret du 27 décembre 2013 indique que la BDES peut être mise en place sous forme papier ou informatique.

## L'accès aux informations est-il identique pour tous les élus et mandatés ?

La circulaire du 18 mars 2014 précise que les personnes ont accès aux informations nécessaires à l'exercice de leurs mandats respectifs. Cela peut ouvrir la porte à un accès différencié selon le type de mandat exercé.

## Qu'est-ce que « l'investissement social » ?

D'après la loi et le décret du 27 décembre 2013, « l'investissement social » correspondrait aux données suivantes :

- Évolution des effectifs
- Évolution de l'emploi notamment par catégorie professionnelle
- Égalité professionnelle
- Évolution du nombre de stagiaires
- Formation professionnelle
- Conditions de travail

« L'investissement social », nouvelle notion discutable quant à sa dénomination, regroupe en réalité les données sociales.

## Quelle forme doivent prendre les données prospectives ?

Les données prospectives peuvent être sous forme d'éléments chiffrés ou, à défaut, sous forme de grandes tendances. En cas d'impossibilité pour l'employeur de présenter des données chiffrées et/ou des grandes tendances, ce dernier doit être en capacité d'en préciser les raisons.

## L'employeur peut-il demander aux élus un engagement spécifique de confidentialité lié à la BDES ?

La circulaire rappelle que les élus sont tenus à une obligation de discrétion. Pour préciser la notion de confidentialité, il fait référence à la jurisprudence existante : une information ne peut pas être considérée comme confidentielle si elle est déjà largement connue du public ou des salariés de l'entreprise. Par ailleurs, une information est confidentielle si sa divulgation est de nature à nuire à l'intérêt de l'entreprise.

## Que peut-on négocier sur la BDES ?

La circulaire recommande que la mise en place de la BDES, ses finalités, ses modalités d'accès, de consultation et d'utilisation fassent l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives. Les termes de la négociation ne peuvent qu'améliorer les conditions de mise en place prévues par la législation.

## A-t-on le droit à un expert pour la mise en place de la BDES ?

Le recours à l'expertise n'est pas de droit mais il peut être négocié.

## Quelle est la périodicité de mise à jour de la BDES ?

Le décret précise que les éléments d'information sont régulièrement mis à jour et a minima dans le respect des périodicités prévues par le code du travail.

## Que se passe-t-il si l'entreprise ne respecte pas les délais de mise en place de la BDES ?

Il s'agit d'un délit d'entrave au bon fonctionnement du CE.

## Enjeux :

### Obtenir une négociation sur la mise en place de la BDES

Les Directions ne seront pas forcément prêtes : cela représente un levier pour négocier les modalités de sa mise en place et son contenu.

**La BDES va être mise en place en 2 temps : une première version en juin 2014 ou 2015 selon la taille de l'entreprise ; une version « finale » (avant fin 2016) lorsqu'elle aura intégré toutes les informations récurrentes transmises au CE. Il y a donc des enjeux immédiats et d'autres de moyen terme.**

### À court terme (juin 2014 ou 2015)

#### ● Concernant les modalités d'accès à la BDES

- ▶ Support papier ou informatique : l'enjeu ne porte pas tant sur la nature du support que sur le contenu de la BDES et son caractère exploitable par les élus. Veiller notamment à la possibilité de pouvoir imprimer les informations en cas de support informatique.
- ▶ S'assurer qu'il n'y ait pas de déperdition d'information par rapport aux données déjà existantes.
- ▶ S'assurer qu'il n'y ait pas de trop de différences d'accès à l'information selon le mandat exercé et, dans tous les cas, que cela ne freine pas l'exercice des prérogatives des élus et mandatés.
- ▶ Attention à ce que la confidentialité n'empêche pas l'exercice des prérogatives.

#### ● Concernant le contenu de la BDES

- ▶ Risque de contenir des données non exploitables.
- ▶ Essentiel de se concentrer sur les indicateurs économiques et sociaux significatifs pour comprendre l'entreprise et ses évolutions et pour promouvoir des alternatives à tout ou partie des projets.
- ▶ La BDES doit donc être spécifique à l'entreprise et adaptée à ses enjeux.
- ▶ Quelques pistes de réflexion : au-delà du chiffre d'affaires, prendre en compte la notion d'activité qui doit être détaillée par grands groupes de produits ; définir les catégories professionnelles en fonction des catégories d'emploi et de métier adaptées à l'entreprise.

### À moyen terme (avant le 31 décembre 2016)

S'assurer que l'intégration des informations récurrentes ne soit pas source d'une déperdition. Elles doivent à minima reprendre l'existant et être l'occasion de l'améliorer. Il faudra s'interroger sur le devenir de rapports structurants, tels que le bilan social.

- Au-delà des données propres à l'entreprise, il sera intéressant de la resituer dans sa filière : prise en compte de données sectorielles, territoriales, macro-économiques.
- La BDES pourra être l'occasion de mettre en place des outils d'analyse, notamment par la mise en place de modèles de données dynamiques.



## FICHE 3 : INFORMATION/CONSULTATION SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES ET LEURS CONSEQUENCES

### Faire intervenir l'humain dans les choix stratégiques

Cette nouvelle consultation doit être prise de façon offensive avec l'objectif de faire reculer les sérieuses limites posées par la loi, en particulier les délais préfix, qui constituent un risque d'une consultation de façade bâclée en une réunion, et la participation du CE au financement de l'expertise qui crée un dangereux précédent. Cette consultation doit permettre d'identifier les véritables lieux où s'élabore la stratégie. Pour ce faire, il sera nécessaire de coordonner les consultations des différentes entreprises d'un même groupe, voire celles de l'entreprise et de ses sous-traitants. L'objectif est de peser sur les choix stratégiques et de faire de l'humain un déterminant et non une variable mineure. Cette nouvelle consultation implique également une réflexion sur son articulation avec la négociation triennale GPEC. Il ne faudrait pas que les orientations stratégiques présentées au CE, instance uniquement consultative, forment un cadre intangible et que la négociation GPEC se réduise alors à la gestion des conséquences sociales de décisions patronales dont les syndicats deviendraient ainsi co-responsables.

### Questions juridiques

#### L'essentiel de la loi

Mise en place d'une nouvelle information/consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise à 3 ans et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

La BDES est le support de cette information/consultation qui est annuelle et dont la première édition doit avoir lieu en 2014.

Le CE émet un avis et/ou des alternatives aux orientations stratégiques présentées. Son avis et/ou ses alternatives sont transmises au conseil d'administration ou de surveillance qui doit communiquer au CE une réponse argumentée sur laquelle le CE pourra, à son tour, répondre.

.../...

#### Quand démarre la procédure d'information/consultation sur les orientations stratégiques et leurs conséquences ?

À défaut d'accord, le délai d'information/consultation de 1 ou 2 mois court à partir du moment où l'employeur communique aux élus les informations prévues par le code du travail pour la consultation (remise du document sur les orientations stratégiques et leurs conséquences).

#### Que faire si l'employeur ne met pas en place cette information/consultation ?

La Direction a jusqu'en décembre 2014 pour mettre en place la première information/consultation sur les orientations stratégiques et leurs conséquences. À défaut, elle s'expose à un délit d'entrave au bon fonctionnement du CE.

#### Peut-il y avoir consultation sur les orientations stratégiques si la BDES n'est pas encore mise en place ?

Oui. Rappelons que la BDES n'est que le support de cette consultation. Le CE peut considérer que la BDES n'est pas nécessaire pour lui permettre de rendre son avis sur les orientations stratégiques et même utiliser la 1<sup>ère</sup> information/consultation pour concevoir la mise en place de la BDES.

## L'essentiel de la loi

Le délai d'information/consultation est, à défaut d'accord, de 1 mois ou 2 mois en cas de recours à l'expertise (cf. Fiche n° 1).

Le CE peut se faire assister par un expert mais il devra, sauf accord, supporter une partie des honoraires sur son budget de fonctionnement à hauteur de 20 % et dans la limite de 1/3 de son budget annuel.

La négociation triennale sur la GPEC doit désormais s'appuyer sur les orientations stratégiques, telles que définies dans cette information/consultation sur la stratégie.

## En cas de CCE, les comités d'établissement doivent-ils également être consultés ? Quid du comité de groupe ?

Les comités d'établissement et les comités de groupe sont exclus du champ de la consultation mais les avis du CE devront être transmis pour information au comité de groupe.

## Les élus peuvent-ils demander des informations supplémentaires à la BDES pour cette consultation ?

Oui, mais cela ne modifie pas le délai donc nous recommandons de réaliser ces éventuelles demandes d'informations supplémentaires au plus vite. Quoi qu'il en soit, le minimum est le document sur les orientations stratégiques.

## Quel est le rôle du Conseil d'administration et/ou de surveillance ?

Le Conseil d'administration et/ou de surveillance est l'organe qui doit définir les orientations stratégiques qui seront présentées au CE. L'avis du CE sur ces orientations est transmis au Conseil qui devra formuler une réponse argumentée. Le CE en reçoit communication et pourra à son tour y répondre.

## L'expert étant rémunéré pour partie sur le budget de fonctionnement du CE, que se passe-t-il en cas d'expertise déclenchée par un CCE ?

La loi ne précise rien sur le sujet. Dans la mesure où le CCE n'a pas de budget propre, on pourrait en déduire qu'il ne peut pas financer la mission et qu'elle doit donc être intégralement prise en charge par l'employeur. En attente de précisions ou d'une jurisprudence en la matière.

## Enjeux :

### Négocier les modalités de l'information/consultation sur la stratégie

- Risque majeur que l'information/consultation soit réduite à une seule réunion qui ne permette pas d'aborder le fond du sujet et encore moins de proposer des alternatives ou de rendre un avis motivé. Il faut donc s'assurer qu'il y ait au moins deux réunions et négocier des délais suffisants.
- En cas de recours à l'expertise, les délais, à défaut d'accord, passent de 1 à 2 mois. Mandatez l'expert au plus tôt car le délai de 2 mois court à compter de la remise des documents au CE et non de sa désignation. Au besoin, demandez une réunion de CE extraordinaire pour désigner l'expert.

### Construire un avis argumenté sur les orientations stratégiques et leurs conséquences

- L'avis et les éventuelles propositions alternatives qu'il contient seront transmis au conseil d'administration ou de surveillance de l'entreprise, qui devra y répondre de façon argumentée. Cela peut être l'occasion d'influencer les centres de décision où s'élabore la stratégie.
- L'avis constituera un outil important au regard de ce qui peut se passer ultérieurement dans l'entreprise (notamment en cas de restructuration) et pour les négociations à venir en particulier sur la GPEC.

### Articulez l'information/consultation sur la stratégie avec la négociation GPEC

- La négociation sur la GPEC sera dorénavant fondée sur les orientations stratégiques qui font l'objet de cette consultation du CE.
- Attention à ce que ces orientations stratégiques ne forment pas un cadre intangible qui viderait de sa substance la négociation la réduisant ainsi à la gestion des conséquences sociales de la stratégie.
- Travailler la coordination entre OS et IRP sur ces sujets.



### La GPEC se cherche encore... et trouve de nouvelles sujétions pour les salariés

Jusqu'à présent, c'était dans le cadre de la négociation triennale sur la GPEC qu'étaient examinées les modalités d'information/consultation du CE sur la stratégie de l'entreprise. Ce thème est supprimé, rendu obsolète par la nouvelle consultation annuelle du CE sur les orientations stratégiques et leurs conséquences. Un enjeu essentiel sera d'imposer à la négociation GPEC une véritable dimension stratégique, en veillant notamment à ce que les orientations ayant fait l'objet de la consultation du CE ne forment pas un cadre rigide.

Souvent réduite à une négociation formelle ou instrumentalisée pour une gestion « à froid » des restructurations, la GPEC a l'occasion d'être orientée dans un sens plus favorable aux salariés grâce à certaines dispositions nouvelles, avec l'objectif notamment de faire de la formation professionnelle un véritable sujet de négociation ou de considérer la diminution des emplois précaires ou le recours à la sous-traitance comme des questions stratégiques.

Toutefois, les avancées restent timides : la loi n'a pas étendu le champ de la négociation GPEC, toujours limitée aux entreprises de 300 salariés et plus ; l'association des sous-traitants ou encore la GPEC territoriale reste facultative.

Surtout, un nouveau chapitre de la GPEC peut être consacré à la négociation d'un accord de mobilité interne. C'est une des mesures les plus problématiques de la LSE. Un accord collectif minoritaire pourra imposer aux salariés une mobilité géographique ou professionnelle non prévue par leur contrat de travail, sous peine de licenciement en cas de refus, et ceci indépendamment de toute difficulté économique. Tout comme les accords de maintien de l'emploi, les accords de mobilité bouleversent la hiérarchie des normes en faisant de l'accord collectif un moyen de réduire les garanties présentes dans le contrat individuel. Certains éléments de ces accords semblent contraires à plusieurs dispositions constitutionnelles ou européennes.

## L'essentiel de la loi

### Accord GPEC

#### Les points inchangés par la LSE

La GPEC reste l'objet d'une négociation triennale obligatoire pour les entreprises de 300 salariés et plus. La négociation se fait avec les organisations syndicales représentatives. L'accord peut être signé dès lors que les organisations syndicales représentent 30 %. Les syndicats majoritaires peuvent exercer leur droit d'opposition.

#### De nouveaux thèmes de négociation sont obligatoires :

- Les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation.
- Les perspectives de recours aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des CDI.
- Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques ayant un effet sur leur métier, emploi et compétence.

#### De nouveaux thèmes de négociation sont facultatifs :

- Les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique internes à l'entreprise (voir « Accord de mobilité » ci-dessous).
- Les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes à la GPEC.
- Les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de GPEC mis en œuvre à l'échelle du territoire.

.../...

## Questions juridiques

### GPEC

#### L'obligation de négocier un accord GPEC est-elle liée à la situation économique de l'entreprise ?

Absolument pas. Il s'agit d'une négociation engagée dans le cadre de la gestion courante de l'entreprise et en dehors de toute difficulté économique et de tout projet de réduction des effectifs. Elle doit avoir lieu tous les trois ans.

#### Que se passe-t-il si l'employeur refuse d'ouvrir une négociation GPEC ?

Même si la loi indique que cette négociation est obligatoire, elle n'est toujours pas soumise explicitement aux règles établies pour les NAO. Vous pouvez néanmoins saisir l'inspection du travail.

#### En cas d'ouverture de négociation sur la GPEC, y-a-t-il une obligation de conclure ?

Il n'y a pas d'obligation de conclure la négociation mais, à défaut d'accord, les éléments de la négociation doivent faire l'objet d'une consultation du CE.

#### A-t-on le droit à une expertise légale pour accompagner les organisations syndicales dans la négociation de la GPEC ?

Non, l'expertise n'est pas de droit mais elle peut être négociée. Par ailleurs, il sera intéressant de s'appuyer sur les travaux de l'expert réalisés dans le cadre de l'information/consultation sur les orientations stratégiques (pour laquelle, l'expertise est de droit).

#### L'information/consultation annuelle du CE sur le plan de formation perdure-t-elle ?

Oui, le CE reste consulté annuellement sur le plan de formation. Par ailleurs, suite à la loi sur la formation du 5 mars 2014, cette consultation porte désormais non seulement sur l'exécution de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir, mais aussi sur l'exécution de l'année en cours. Enfin, la liste de documents devant être transmis au CE pour cette consultation peut être complétée dans le cadre de l'accord GPEC.

### MOBILITE

#### Peut-il y avoir un accord mobilité hors accord GPEC ?

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, soumises à l'obligation de négocier la GPEC, il ne peut pas y avoir un accord de mobilité hors accord de GPEC.

Pour les autres, la loi confère à l'employeur la liberté de négocier à tout moment un accord de mobilité interne mais elle lui impose de négocier simultanément sur les évolutions prévisionnelles des emplois et des compétences et sur les mesures susceptibles de les accompagner.

## L'essentiel de la loi (suite)

### Accord de mobilité

L'employeur peut engager une négociation portant sur la mobilité professionnelle et géographique dans l'entreprise sans projet de réduction d'effectifs. Cet accord sur la mobilité interne devra faire l'objet d'un chapitre spécifique dans la GPEC.

La mobilité est encadrée sur le périmètre de l'entité juridique, soit l'entreprise.

L'accord sur la mobilité comporte :

- Les limites de cette mobilité au-delà de la zone géographique d'emploi du salarié, elle-même précisée par l'accord, et ceci dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié. L'accord doit différencier 3 types d'espaces :
  - ▶ Le premier correspond au secteur géographique d'emploi du salarié.
  - ▶ Le second correspond, au-delà de ce secteur géographique, à la zone dans laquelle peut être exigée une mobilité.
  - ▶ Une troisième zone extérieure correspondant à ce qui excède ces limites de mobilité.
- Les mesures visant à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale et celles permettant de prendre en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé.
- Les mesures d'accompagnement à la mobilité (formation, aides à la mobilité géographique...).
- Les mesures de reclassement en cas de licenciement suite au refus du salarié de la mobilité.

La mobilité ne peut en aucun cas avoir pour effet d'entraîner une diminution de la rémunération ou de la classification personnelle du salarié. Elle doit également garantir le maintien ou l'amélioration de la qualification professionnelle.

Les clauses du contrat de travail qui seraient contraires à l'accord sont suspendues pendant sa durée.

En cas de refus du salarié, il est licencié pour motif économique mais individuel (même en cas de plus de 9 refus, il n'y a pas de procédure collective de licenciement). Il bénéficiera des mesures d'accompagnement et de reclassement prévues dans l'accord.

### En cas de restructuration, le Plan de Sauvegarde de l'Emploi peut-il prévoir un dispositif de mobilité différent de celui négocié dans le cadre de la GPEC ?

Oui, les règles du PSE sont distinctes : en cas de suppression de postes, c'est un autre cadre juridique qui s'applique et qui suspend de facto les règles de l'accord de mobilité.

### Qu'entend-on par « respect de la vie personnelle et familiale » dans le cadre de la délimitation de la zone géographique de mobilité ?

La loi rappelle les dispositions légales sur le respect de la vie personnelle et familiale : les changements imposés au salarié doivent être justifiés et proportionnés aux objectifs visés.

### Qu'entend-on par « conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale » ?

La loi ne définit pas les critères de conciliation ; il n'y a pas d'obligation précise. Cela reste donc à concrétiser de façon précise dans l'accord.

### Comment les dispositions sur la mobilité se mettent-elles en œuvre ?

Elles ne se mettent pas forcément en œuvre tout de suite et ne s'appliqueront qu'à certains salariés de façon individuelle. Préalablement à la mise en œuvre d'une mesure de mobilité individuelle, s'ouvre une phase de concertation censée permettre à l'employeur de prendre en compte les contraintes personnelles et familiales de chacun des salariés potentiellement concernés. Une fois son choix arrêté, l'employeur doit obtenir l'accord du salarié qui a un délai d'un mois de réflexion. En l'absence de réponse, cela vaut acceptation.

### En l'absence d'accord de mobilité, quelles sont les règles qui s'appliquent ?

Les règles classiques élaborées par la jurisprudence s'appliquent. Le salarié peut être muté dans le secteur géographique de son lieu de travail à condition que cette mutation soit justifiée par l'intérêt de l'entreprise.

## Enjeux :

### Imposer une vraie dimension stratégique à la négociation GPEC

- Suite à la nouvelle information/consultation du CE sur les orientations stratégiques, veillez à ce que la négociation GPEC soit réelle.
- Pour pouvoir infléchir réellement les orientations stratégiques, il doit y avoir une cohérence entre la négociation triennale sur la GPEC et les consultations annuelles du CE sur la stratégie. Cela nécessite donc une articulation entre les OS et le CE sur l'ensemble de ces sujets.

### Donner un nouveau souffle à la négociation GPEC, notamment grâce aux quatre nouveaux thèmes qui méritent toute notre attention

- La formation professionnelle.
- Le recours aux emplois précaires.
- Le recours à la sous-traitance.
- La recherche d'alternatives à la mobilité interne forcée.

### L'accord de mobilité peut devenir un outil important d'adaptation pour les entreprises. Veillez à ce qu'un tel accord ne se transforme pas dans les faits en une « GPSE »

Restez particulièrement vigilants, en cas d'accord de mobilité, sur le fait, qu'en cas de licenciement de salariés ayant refusé la mobilité, les postes ainsi libérés soient pourvus, dans un objectif de maintien de l'effectif.

### En cas de négociation d'un accord mobilité, mettre en place des cadres

- Prévoir dans l'accord que tout déclenchement des mesures de mobilité soit motivé et que l'employeur puisse justifier la nécessité des changements imposés aux salariés.
- Délimiter les zones géographiques le plus strictement possible en prenant en compte le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail.
- Rendre concrètes les mesures de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.
- Prévoir des critères de mobilité tenant compte des contraintes de chacun des salariés.
- Prévoir des mesures sociales d'accompagnement :
  - ▶ Pour les salariés qui accepteraient la mobilité : aides à la mobilité professionnelle (formation, période d'adaptation, aménagement des horaires, télétravail, compensation financière, etc.) et aides à la mobilité géographique pour le salarié et sa famille.
  - ▶ Pour les salariés qui refuseraient la mobilité : prévoir des mesures équivalentes à celles qui auraient préfigurées dans un PSE.

### Les enjeux juridiques risquent d'être importants. Plusieurs dispositions restent sujettes à contentieux, notamment :

- Le refus d'une mobilité par un salarié entraîne son licenciement pour motif économique alors même que l'application des accords de mobilité ne requiert pas de justification économique.
- La loi permet à l'entreprise de définir sa propre zone géographique de mobilité et par ailleurs, elle impose de concilier la mobilité avec le respect de la vie personnelle et familiale du salarié. Cela risque de générer des contradictions.

## FICHE 5 : ACCORDS DE MAINTIEN DE L'EMPLOI

### Les accords de compétitivité continuent...

Inspirés des accords compétitivité-emploi, les accords de maintien de l'emploi sont censés éviter les licenciements.

Les accords de maintien de l'emploi sont des accords d'entreprises majoritaires pouvant déroger aux accords existants par l'adoption de dispositions moins favorables en matière de rémunérations, d'organisation et de durée du travail. Ils s'imposent ainsi aux accords de branche mais également aux contrats de travail individuels.

Très peu d'accords de maintien de l'emploi ont été signés depuis la promulgation de la LSE. Les employeurs préfèrent continuer à avoir recours aux accords d'entreprise dit de « compétitivité ».

Organisations syndicales

Négociation d'un accord majoritaire

Comité d'entreprise

Information/consultation sur le projet d'accord  
Désignation d'un expert

### L'essentiel de la loi

C'est un accord majoritaire renforcé (50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise) qui permet à l'employeur, en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles et pour une durée maximale de 2 ans, de baisser les salaires et/ou de modifier l'organisation et la durée du temps de travail en contrepartie :

- d'un engagement à ne pas procéder, pendant la durée de l'application de l'accord, à des licenciements pour motif économique ;
- d'un engagement à des efforts proportionnés de la part des dirigeants, mandataires sociaux et actionnaires.

Les difficultés économiques doivent faire l'objet d'un diagnostic établi par l'employeur et analysé par les syndicats.

À défaut d'organisations syndicales représentatives, il peut être négocié par des élus ou des salariés mandatés. Dans ce cas, pour être valable, il doit être approuvé par référendum auprès de l'ensemble des salariés compris dans le champ de l'accord.

.../...

### Questions juridiques

#### À défaut d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, qui peut mandater un élu du personnel ou un salarié ?

L'élu ou le salarié peut être mandaté par un syndicat représentatif au niveau de la branche ou au niveau national interprofessionnel.

#### Qu'est-ce qu'un accord majoritaire renforcé ?

C'est un accord signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections du CE. Attention, la majorité n'est pas appréciée sur l'ensemble des suffrages exprimés par les salariés mais seulement sur les suffrages s'étant portés sur les organisations représentatives. Ce qui aura pour conséquence dans certains cas de faire baisser le pourcentage requis en dessous des 50 %.

#### Quel est le périmètre de l'accord ?

Il s'agit d'un accord au périmètre de l'entreprise mais il peut concerner tous les salariés ou seulement une partie d'entre eux. Le périmètre doit être précisé dans l'accord lui-même. En cas de traitement différencié des salariés, l'entreprise doit pouvoir apporter les justifications nécessaires pour ne pas s'exposer à des inégalités de traitement ou à des discriminations.

## L'essentiel de la loi (suite)

L'accord entraîne la suspension des clauses du contrat de travail qui seraient contraires aux dispositions de l'accord et nécessite l'accord individuel de chaque salarié. En cas de refus de ce dernier, il fera l'objet d'un licenciement individuel pour motif économique (indépendamment du nombre de salariés qui refuseraient l'accord) et partira selon les modalités d'accompagnement négociées dans l'accord.

L'accord ne peut pas déroger aux dispositions légales et réglementaires suivantes :

- Durée légale du travail et encadrement légal des heures supplémentaires.
- Durée maximale de travail quotidienne et hebdomadaire (idem travail de nuit).
- 1er mai férié et chômé.
- Durée des congés payés légaux
- SMIC.
- Dispositions non dérogeables d'un accord de branche ou interprofessionnel (salaires minimaux, classification, protection sociale complémentaire...).

L'accord doit prévoir les modalités de suivi de l'évolution de la situation économique de l'entreprise et de la mise en œuvre de l'accord.

Le CE peut mandater un expert-comptable pour accompagner les organisations syndicales dans l'analyse du diagnostic économique et dans la négociation de l'accord. Il n'y a pas de délai préfix pour l'expertise et pour l'information/consultation sur le projet d'accord.

Pour toute contestation, révision ou suspension de l'accord, cela relève de la compétence du TGI.

## Comment apprécier la notion de « graves difficultés économiques conjoncturelles » ?

La loi ne donne aucune indication sur cette notion. Il s'agirait de difficultés économiques et financières ponctuelles. Le travail de l'expert peut permettre d'établir l'existence ou non de ces difficultés.

Cet accord n'est pas l'outil adapté pour traiter des difficultés structurelles.

## L'employeur peut-il opérer des licenciements pendant la durée de l'accord ?

Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut pas procéder à des licenciements pour motif économique de salariés concernés par l'accord mais par contre, il demeure autorisé à procéder à des licenciements pour motif personnel.

Quant aux ruptures conventionnelles, soyez vigilants à ce que cela ne soit pas des licenciements économiques déguisés.

## Peut-on toujours continuer à négocier des accords de compétitivité ?

Oui, ces accords n'ont pas disparu.

## Quelles sont les différences entre un accord de compétitivité et un accord de maintien de l'emploi ?

	Accord de compétitivité	Accord de maintien de l'emploi
Conditions de validité	Accord d'entreprise de droit commun (30 % et absence d'opposition de 50 %)	Accord majoritaire renforcé (50 % des suffrages exprimés pour les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise)
Motif	Améliorer la compétitivité de l'entreprise	Faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles
Contenu et durée de l'accord	Aucune obligation, tout est dépendant des résultats de la négociation : les contreparties, la durée de l'accord...	Contreparties imposées : absence de licenciement économique pour les salariés concernés par l'accord ; efforts proportionnés des dirigeants et actionnaires ; durée maximale de l'accord de 2 ans
Impacts pour le salarié	En cas d'acceptation : modification des clauses du contrat de travail En cas de refus : licenciement économique et si plus de 10 refus : obligation d'un PSE	En cas d'acceptation : suspension des clauses du contrat de travail En cas de refus : licenciement économique individuel ; si plus de 10 refus : pas de PSE

### Qui peut exercer des voies de recours sur cet accord ?

La loi indique que seuls les signataires peuvent saisir le TGI. Le débat reste cependant ouvert sur la légitimité qu'aurait une organisation syndicale à ester en justice au nom de l'intérêt collectif, quand bien même elle ne serait pas signataire de l'accord.

### Un salarié qui refuserait l'accord et qui serait donc licencié pour motif économique peut-il contester la cause réelle et sérieuse de son licenciement devant le conseil des prud'hommes ?

La loi précise que le refus repose sur un licenciement économique. On peut donc craindre que cette formulation serve à légitimer d'office le motif économique. Cependant, cette formule n'affirme pas non plus l'existence d'office d'une cause réelle et sérieuse ; le droit de recours individuel et le contrôle du juge demeurent légitimes.

### L'expert est-il rémunéré par la Direction ou y-a-t-il une prise en charge par le CE ?

L'expertise du CE est entièrement prise en charge par la Direction.

## Enjeux :

### Ne pas se faire imposer un accord de maintien de l'emploi alors même que la situation économique de l'entreprise ne le justifie pas ou que d'autres solutions n'ont pas été exploitées

Être particulièrement exigeant sur le diagnostic des difficultés réelles de la situation économique et financière de l'entreprise, de son groupe et de son secteur d'activité afin de mettre en perspective la recherche éventuelle d'alternatives telles que le recours au chômage partiel ou la renégociation d'accords existants.

#### Exiger des contreparties concrètes et suffisantes

- Être particulièrement attentif sur les contreparties alors même que la loi reste vague sur les efforts proportionnés des dirigeants et actionnaires : exiger des baisses proportionnelles de leur rémunération ainsi que l'interdiction de verser des dividendes aux actionnaires.
- Être vigilant sur le niveau d'emploi et s'assurer que tous les départs (qu'ils soient liés au refus des salariés de modifier leur contrat de travail ou pour d'autres motifs) soient remplacés. L'accord pourrait également prévoir un seuil limite de départs liés à des refus de salariés au-delà duquel l'accord deviendrait caduc.
- Être vigilant sur le fait que les conditions d'embauche se fassent sur le statut existant avant l'accord même si certaines dispositions doivent être suspendues le temps de l'application de l'accord.

#### Prendre en compte les conditions de travail et la santé des salariés

La négociation de l'organisation et de la durée du temps de travail doit tenir compte des impacts sur la charge de travail et les conditions de travail au sens large.

#### Prévoir des garanties pour les salariés qui refuseraient l'accord

- L'accord doit prévoir les mesures sociales d'accompagnement des salariés qui refuseraient l'accord et pourraient être licenciés.
- La négociation doit porter sur un dispositif proche de ceux que l'on pourrait retrouver dans un Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

#### Ne pas sous-estimer les conditions de sortie de l'accord

- L'accord doit prévoir le suivi de l'évolution de la situation économique de l'entreprise et les conséquences d'un retour à meilleure fortune.
- Il doit également préciser les conditions de répartition des bénéfices générés par les efforts consentis à l'issue de la période d'application de l'accord.

## FICHE 6 : GRANDS LICENCIEMENTS ECONOMIQUES

### La sécurisation des licenciements

Les procédures de licenciement collectif (10 licenciements et plus sur une même période de 30 jours) sont bouleversées. Il est introduit un choix pour l'employeur : conclure un accord majoritaire ou établir un document unilatéral. Les délais de la procédure sont raccourcis et « préfix ». Les procédures d'information/consultation des CHSCT sont encadrées dans celles des CE et CCE. La DIRECCTE joue un rôle accru et dispose d'un pouvoir d'injonction. Le recours juridique est complexifié et transféré à la juridiction administrative.



### L'essentiel de la loi

#### Négociation avec les organisations syndicales et information/consultation du CE

Principe maintenu de la double consultation Livre II (volet économique)/Livre I (volet social ou PSE).

3 options possibles pour l'employeur pour mettre en œuvre le Livre I :

- Par la voie de l'accord majoritaire renforcé (50 % des suffrages exprimés en faveur d'OS représentatives).
- Par la voie du document unilatéral.
- Par la voie d'un accord majoritaire partiel et d'un document unilatéral.

Les délais de procédure sont au maximum de :

- 2 mois si le projet entraîne moins de 100 licenciements.
- 3 mois entre 100 et 250 licenciements.
- 4 mois au-delà de 250 licenciements.

À l'issue de ces délais, le CE :

- Rend un avis sur l'accord majoritaire (qu'il ne peut modifier).
- Et/ou sur le document unilatéral.

À l'issue de la procédure, il est réputé avoir été consulté qu'il ait rendu un avis ou non.

.../...

### Questions juridiques

#### Le choix entre l'accord majoritaire et le document unilatéral revient-il uniquement à l'employeur ?

Oui, mais il a tout intérêt à négocier un accord majoritaire car le contrôle de la DIRECCTE sera alors restreint.

#### Quand doit-il nous informer de son choix ?

Au plus tard lors de la 1<sup>ère</sup> réunion d'information/consultation du CE sur le Livre I. Rappelons que l'employeur peut engager l'ouverture de la négociation de l'accord majoritaire en amont de cette 1<sup>ère</sup> réunion sans que cela ne constitue un délit d'entrave.

#### Qu'est-ce qu'un accord majoritaire renforcé ?

C'est un accord signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections du CE. Attention, la majorité n'est pas appréciée sur l'ensemble des suffrages exprimés par les salariés mais seulement sur les suffrages s'étant portés sur les organisations représentatives. Ce qui aura pour conséquence dans certains cas de faire baisser le pourcentage requis en dessous des 50 %.

## L'essentiel de la loi (suite)

À l'issue de la procédure :

- Si accord majoritaire : validation ou non de la DIRECCTE dans un délai de 15 j.
- Si document unilatéral : homologation ou non de la DIRECCTE dans un délai de 21 j.
- Si accord majoritaire partiel et document unilatéral : validation ou non et homologation ou non de la DIRECCTE dans un délai de 15 j.

### Information/consultation du CHCST/ICCHSCT

Information/consultation du CHSCT ou de l'ICCHSCT (au choix de l'employeur).

Les délais de consultation sont encadrés dans ceux du CE (2/3 ou 4 mois max.).

À l'issue de ces délais, le CHSCT ou l'ICCHSCT est réputé avoir été consulté qu'il ait rendu un avis ou non.

### Un nouvel acteur majeur dans les restructurations : la DIRECCTE

En cours de procédure

- Pouvoir de formuler des propositions et des observations avec obligation pour l'employeur d'y répondre de façon motivée.
- Pouvoir d'injonction à l'employeur à la demande motivée des IRP (la DIRECCTE a un délai de 5j pour se prononcer).

À l'issue de la procédure : homologation ou validation (son silence vaut acceptation). En cas de non homologation ou de non validation, impossibilité pour l'employeur de notifier les licenciements.

- Si accord majoritaire, contrôle de régularité portant sur :
  - ▶ Le respect des dispositions légales et conventionnelles.
  - ▶ La régularité de la consultation du CE et du CHSCT.
- Si document unilatéral, contrôle de régularité et de proportionnalité à savoir :
  - ▶ Les moyens dont dispose l'entreprise, l'UES et le Groupe.
  - ▶ Les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement.
  - ▶ Les efforts de formation et d'adaptation.

.../...

### Que doit contenir l'accord majoritaire ?

Il doit porter à minima sur les mesures sociales d'accompagnement auxquelles peuvent s'ajouter les thématiques suivantes :

- Les modalités d'information/consultation du CE
- La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement
- Le calendrier des licenciements
- Les modalités de mise en œuvre des mesures d'adaptation et de reclassement
- Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées.

### Qu'est-ce qu'un accord majoritaire partiel ?

C'est un accord qui ne couvre pas l'ensemble des sujets du projet de licenciement. Les sujets non traités dans l'accord majoritaire basculent alors dans un document unilatéral.

### Les accords de méthode existent-ils toujours ?

Oui et ils restent soumis aux conditions de validité des accords collectifs de droit commun (30 % des suffrages exprimés et absence d'opposition des OS majoritaires). Ils peuvent être signés en amont de la procédure uniquement pour traiter des modalités d'information/consultation du CE, des CHSCT ; des réunions de négociation avec les OS et des droits supplémentaires accordés aux IRP.

### L'accord majoritaire peut-il diminuer les droits d'information/consultation du CE ?

Non, mais par contre les délais d'information/consultation font partie de la négociation. Les délais de 2, 3 ou 4 mois sont les délais maximums prévus à défaut d'accord. Ils peuvent être revus à la hausse ou à la baisse dans le cadre d'un accord, sans toutefois être inférieurs à 15 jours.

### Combien de temps a-t-on pour la négociation de l'accord majoritaire ?

La négociation peut se dérouler pendant tout le délai de la procédure d'information/consultation. L'accord majoritaire doit être soumis au CE pour consultation à l'issue de la procédure.

### Si nous ne signons pas l'accord majoritaire, l'employeur peut-il, dans son document unilatéral, ne pas reprendre les points d'accord trouvés en cours de négociation ?

Oui mais si la DIRECCTE a été informée au fur et à mesure des avancées, l'employeur prend un risque de non homologation.

## L'essentiel de la loi (suite)

### Les expertises

Au niveau du CE, 3 expertises possibles encadrées dans les délais d'information/consultation (désignation à la 1<sup>ère</sup> réunion du Livre I)

- Expertise sur la réorganisation.
- Expertise pour accompagner les organisations syndicales dans la négociation de l'accord majoritaire.
- En cas de fermeture d'un établissement dans une entreprise de plus de 1000 salariés ou à dimension communautaire : expertise pour analyser le processus de recherche de repreneur.

Au niveau du CHSCT/ICCHSCT (désignation à la 1<sup>ère</sup> réunion d'information/consultation), l'expertise est encadrée dans les délais d'information/consultation.

### Les recours

Pendant la procédure, seule la DIRECCTE peut être saisie (pouvoir d'injonction).

Seule la décision administrative (homologation ou validation) peut être contestée devant le tribunal administratif dans un délai de 2 mois.

Abandon du contentieux judiciaire.

### À partir de quand courent les délais ?

Les délais démarrent à compter de la 1<sup>ère</sup> réunion d'information du CE au titre du Livre I.

### Quelle est la DIRECCTE en charge de notre dossier ?

Au démarrage de la procédure, c'est le Ministère du travail qui affecte la DIRECCTE qui sera en charge du dossier (généralement celle du siège social ou du lieu le plus impacté par le projet de réorganisation).

### À défaut d'homologation/validation par la DIRECCTE, la procédure repart-elle à zéro ?

Non. Par contre, l'employeur doit revoir sa copie et consulter à nouveau le CE.

### Les experts sont-ils rémunérés par la Direction ou y-a-t-il une prise en charge par le CE ?

Les 3 expertises du CE sont entièrement prises en charge par la Direction. Attention, le cabinet d'expertise doit être le même pour le projet de licenciement, l'assistance des OS dans la négociation de l'accord majoritaire et l'analyse du processus de recherche de repreneurs. L'expert doit être mandaté pour chacune des trois expertises. L'expertise CHSCT/ICCHSCT peut être menée par un cabinet différent.

### À partir de quand l'employeur peut-il notifier les licenciements ?

Aucune notification de licenciement n'est possible avant 30 jours à compter de la décision d'homologation/validation de la DIRECCTE. Le non-respect de cette règle entraîne la nullité des licenciements.

## Enjeux :

**La concomitance renforcée des Livres II (volet économique) et I (volet social) risque de focaliser sur l'accord majoritaire et donc les mesures du PSE au détriment du nécessaire débat sur les alternatives économiques.**

- Rester vigilants sur l'analyse critique de l'argumentaire économique et sur la proposition de solutions alternatives.
- Prévoir, dans le processus d'information/consultation, des réunions intermédiaires de CE sur ces sujets ainsi que la présentation d'alternatives à laquelle la Direction doit répondre de façon motivée.

**L'employeur peut chercher une légitimation syndicale de son projet de restructuration en précipitant la négociation de l'accord majoritaire.**

- Éviter de se lancer dans la négociation d'un accord majoritaire avant de connaître le projet de réorganisation et ses conséquences sur l'emploi. Profiter de cet espace-temps pour négocier les modalités d'information/consultation des IRP et les moyens à leur accorder dans ce cadre.
- Négocier pendant toute la procédure d'information/consultation notamment pour pouvoir peser sur les alternatives sociales et économiques.

**La réduction des délais et leur caractère préfix risque de limiter l'intervention du CHSCT sur l'impact de la restructuration sur les conditions de travail et la santé des salariés.**

Les délais d'information/consultation du CHSCT sont dorénavant encadrés dans ceux du CE. En cas d'ouverture tardive de l'information/consultation du CHSCT par l'employeur, avertir le plus tôt possible la DIRECCTE pour qu'elle puisse intervenir voire établir une injonction.

**La DIRECCTE et les élus locaux tiennent dorénavant un rôle plus important qu'il ne faut pas sous-estimer.**

- Tenir informé la DIRECCTE systématiquement pendant toute la procédure d'information/consultation :
  - ▶ Envoyer les comptes rendus des réunions au fur et à mesure.
  - ▶ Les alerter du moindre dysfonctionnement de la procédure.
  - ▶ Utiliser son pouvoir d'injonction.
  - ▶ La tenir au courant des résultats de l'expertise.
- Solliciter les élus locaux.

**Toute la jurisprudence élaborée par le juge judiciaire est à reconstruire puisque dorénavant les recours devront se faire auprès du tribunal administratif.**

En cas de décision unilatérale ou d'accord majoritaire non signé par toutes les OS, se questionner sur la pertinence d'un recours au Tribunal administratif (attention, le délai de recours au TA est de 2 mois seulement).

**Ne pas sous-estimer le poids des OS dans cette nouvelle configuration de l'accord majoritaire**

Le caractère majoritaire de l'accord oblige à repenser le jeu syndical. Dans certaines situations, un syndicat peut être incontournable ou le devenir dans le cadre d'intersyndicale.

## FICHE 7 : INSTANCE DE COORDINATION DES CHSCT (ICCHSCT)

### Le CHSCT et la coordination

Lorsque plusieurs établissements sont concernés par un même projet, chaque CHSCT ne pourra plus décider librement d'une expertise si l'employeur décide de la création d'une instance de coordination ad hoc. Dans ce cas, les CHSCT réunis en ICCHSCT devront faire appel à une expertise unique réalisée dans un délai préfix.

Toutefois, l'information consultation des CHSCT locaux sur le ou les projets perdue.

### L'essentiel de la loi

#### Objet de l'ICCHSCT

En cas de projet impactant plusieurs établissements, l'employeur peut décider unilatéralement de mettre en place une ICCHSCT qui a pour unique objet le recours à l'expertise.

Cette instance est temporaire ; sa mise en place se rattache à l'existence d'un projet spécifique.

#### Composition de l'ICCHSCT

À défaut d'accord, l'ICCHSCT est composée de :

- L'employeur ou son représentant.
- Les représentants des CHSCT concernés par le projet de réorganisation (\* voir le tableau ci-dessous pour connaître le détail).
- Le médecin du travail.
- L'inspecteur du travail.
- Le représentant CARSAT (ou assimilé).

\* **Nombre de représentants de chaque CHSCT à l'ICCHSCT**

	Moins de 7 CHSCT concernés	De 7 à 15 CHSCT concernés	Au-delà de 15 CHSCT concernés
<b>Nb de représentants de chaque CHSCT</b>	3	2	1
<b>Nb de membres de l'ICCHSCT</b>	6 à 18	14 à 30	16 et plus

Les représentants sont désignés pour la durée de leur mandat et siègeront à l'ICCHSCT selon les règles ci-dessus.

.../...

### Questions juridiques

#### En cas de mise en place d'une ICCHSCT, les CHSCT locaux n'ont-ils plus d'avis à rendre ?

La mise en place d'une ICCHSCT n'exonère pas l'entreprise du recueil d'avis des CHSCT locaux. Ces derniers se positionnent après l'avis de l'ICCHSCT.

#### En cas de mise en place d'une ICCHSCT, les CHSCT locaux peuvent-ils, pour le même projet, recourir également à des expertises locales ?

Non, à partir du moment où l'employeur décide la mise en place d'une ICCHSCT, les recours aux expertises par les CHSCT locaux ne sont plus possibles.

#### L'expertise pourra-t-elle traiter des spécificités locales ?

Oui. L'expert pourra analyser globalement le projet commun mais devra également mener des investigations spécifiques dans chaque établissement concerné notamment par la mise en place d'enquêtes de terrain.

#### L'employeur peut-il imposer dans n'importe quelle circonstance une ICCHSCT et donc une expertise unique ?

Non, lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle, est constaté dans un établissement, l'appel à une expertise demeure de la compétence du CHSCT local quand bien même le risque se révélerait commun à plusieurs établissements. La mise en place de l'ICCHSCT est exclue dans cette hypothèse.

## L'essentiel de la loi

### Fonctionnement de l'ICCHSCT

- Convocation et ODJ :
  - ▶ 7 j avant la réunion si restructuration avec PSE.
  - ▶ 15j si absence de PSE.
- Nomination, à la 1<sup>ère</sup> réunion, d'un secrétaire de l'instance.
- Désignation de l'expert : à la 1<sup>ère</sup> réunion d'information/consultation qui constitue le point de départ de l'expertise.
- Délai de réalisation de l'expertise : de 30 à 60 jours.
- Communication du rapport de l'expert : transmis à la Direction 15 j avant l'expiration du délai de consultation du CE.
- Avis : l'ICCHSCT doit indiquer lors de la 1<sup>ère</sup> réunion si elle compte ou non rendre un avis à l'issue de la procédure. En tout état de cause, l'avis doit être rendu :
  - ▶ Si restructuration avec PSE : dans un délai de 7j après la remise du rapport.
  - ▶ Si réorganisation sans PSE : dans un délai de 15j après la remise du rapport.

Au-delà de ce délai, l'instance est réputée avoir été consultée. En l'absence d'avis, il sera considéré comme négatif.

### Quels sont les moyens de fonctionnement de cette instance ?

La loi ne dit presque rien sur les moyens de l'ICCHSCT. Ce point peut faire l'objet d'un accord d'entreprise négocié par les organisations syndicales. Toutefois, l'accord ne pourra pas prévoir que la consultation de l'instance se substitue à celle des CHSCT locaux.

### À la 1<sup>ère</sup> réunion d'information, l'ICCHSCT doit se positionner sur le fait qu'elle rendra ou non un avis. Quelle position adopter ?

À l'issue de la procédure, l'instance est réputée avoir été consultée (l'absence d'avis vaut avis négatif). Il semble donc plus pertinent que l'ICCHSCT se positionne au démarrage sur le fait qu'elle rendra un avis motivé ; cet avis pouvant nourrir les CHSCT locaux qui devront à leur tour rendre un avis.

### Quelles sont les voies de recours en cas de contentieux ?

Si l'ICCHSCT est mise en place dans le cadre d'une restructuration avec PSE, le recours se fait auprès de la DIRECCTE et, au besoin, auprès du Tribunal Administratif.

Dans tous les autres cas, la compétence de principe reste celle du juge judiciaire.

## Enjeux :

### Le choix des membres de l'ICCHSCT doit permettre de faire face aux problématiques des différents projets qui pourront survenir pendant la mandature.

- Attention, le choix des membres s'effectue pour toute la durée du mandat sans pour autant connaître la nature des projets qui seront potentiellement analysés dans le cadre de l'instance.
- Donc, autant que faire se peut, pensez à choisir une équipe maîtrisant les différentes composantes de l'entreprise afin de répondre aux problématiques diverses d'un projet (industrielles, organisationnelles, sociales, fonctions support...).
- La question des équilibres syndicaux sera évidemment à prendre en compte.

### La Direction peut minimiser le nombre d'établissements concernés par un projet.

Être vigilants sur les impacts directs et indirects du projet de réorganisation afin de bien identifier le nombre d'établissements concernés. Ce nombre déterminera les participants à l'ICCHSCT et le périmètre de l'expertise.

### L'ICCHSCT peut ne pas avoir les moyens de bien fonctionner.

Anticiper et négocier un accord d'entreprise pour prévoir les modalités permettant à l'ICCHSCT de remplir ses prérogatives.

### L'expertise doit être connectée au terrain.

- L'efficacité de l'expertise suppose qu'elle tienne compte des spécificités du terrain.
- L'expert doit disposer des mêmes prérogatives que celles qu'il aurait mis en œuvre dans le cadre d'expertises locales.

# En guise de conclusion, les autres mesures de la LSE

Nous avons volontairement centré les fiches sur les sujets touchant aux relations collectives de travail et constituant des enjeux prioritaires pour les élus et mandatés au niveau des entreprises. D'autres mesures néanmoins importantes font partie de la LSE. Les voici listées et résumées afin que vous puissiez vous y référer au besoin.

## Mobilité volontaire sécurisée

L'objectif est de donner la possibilité aux salariés d'exercer une activité dans une autre entreprise tout en conservant temporairement un droit au retour sur leur emploi d'origine, ou sur un emploi similaire, avec le maintien de la rémunération et de la qualification. Les salariés concernés doivent répondre aux critères suivants :

- Travailler dans une entreprise ou un groupe d'au moins 300 salariés.
- Justifier d'une ancienneté minimale de 24 mois.
- Et avoir l'accord de l'employeur.

Pendant cette période de mobilité, le contrat de travail est suspendu.

## Information/consultation sur le CICE (Crédit Impôt Compétitivité Emploi)

La loi crée une consultation annuelle, avant le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, sur l'utilisation des sommes reçues par l'entreprise au titre du CICE. L'objectif est de donner au CE un rôle de contrôle et d'alerte sur l'utilisation du CICE.

## Administrateurs salariés

Pour toutes les entreprises ayant leur siège social en France et dont les effectifs totaux (filiales directes et indirectes) atteignent au moins 10 000 salariés dans le monde ou 5 000 en France : mise en place d'administrateurs salariés au conseil d'administration ou au conseil de surveillance (1 ou 2 salariés ayant voix délibératives).

## Délai de mise en place des IRP

Désormais, l'employeur dispose d'un délai supplémentaire pour organiser les élections (90 jours au lieu de 45 jours antérieurement) et pour faire fonctionner le CE à plein (délai d'un an après le franchissement du seuil, pour se conformer complètement aux obligations récurrentes d'information et de consultation du CE).

## Durée de prescription des actions prud'homales

Les délais de prescription sont raccourcis. Concernant les actions sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail, ils passent à 2 ans (au lieu de 5 ans auparavant). Pour les actions en paiement ou en répétition du salaire, ils passent à 3 ans (au lieu de 5 ans auparavant).

## La complémentaire santé

Généralisation de la couverture complémentaire santé collective au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2016 et maintien gratuit pendant 1 an en cas de rupture du contrat de travail de la complémentaire santé (dès juin 2014) et de la prévoyance (dès juin 2015).

## Taxation des CDD

Une sur-cotisation au régime d'assurance chômage est appliquée pour certains CDD de courte durée.

## Droits rechargeables à l'assurance chômage

Les droits non épuisés à l'allocation d'assurance chômage issus de périodes antérieures d'indemnisation seront ajoutés en tout ou en partie à ceux nouvellement acquis lors de l'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation. Les modalités d'application ont été négociées dans le cadre de la convention d'assurance chômage adoptée le 22 mars 2014.

## Temps partiel

L'objectif est d'obliger les branches dont 1/3 des effectifs est à temps partiel à négocier sur la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle. L'horaire plancher est fixé à 24h par semaine à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014.