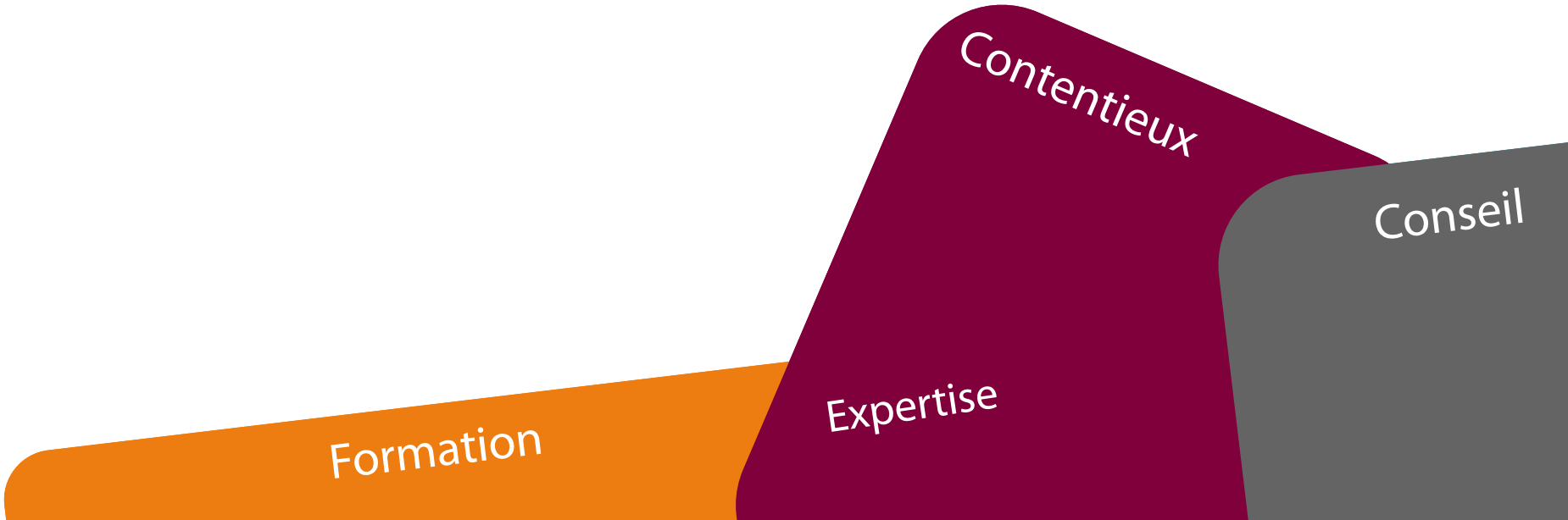
ATLANTES
AVOCATS

Le rôle du CSE dans les restructurations



Préambule

- La crise sanitaire a pour conséquence une crise économique dont les conséquences ne peuvent être encore mesurées. Pôle Emploi a déjà enregistré plus d'un million de demandeurs d'emploi supplémentaires et le chômage n'a jamais atteint un niveau aussi élevé depuis 25 ans.

- Les dispositifs gouvernementaux d'aide aux entreprises ont pu limiter l'impact économique de la crise sanitaire et éviter une vague immédiate de faillites et de suppressions d'emplois. Certaines entreprises ne sortiront, néanmoins, pas indemnes de cette crise (fragilités antérieures, endettement accru, reprise de l'activité limitée ou tardive…).

- Face à ce qui est à tout le moins un fort ralentissement économique, un certain nombre d'employeurs envisagent d'ores et déjà ou envisageront des mesures de réorganisation/restructuration (augmentation du temps de travail, réduction de salaires, suppression de postes, fermetures d'établissements, cession, fusion…).

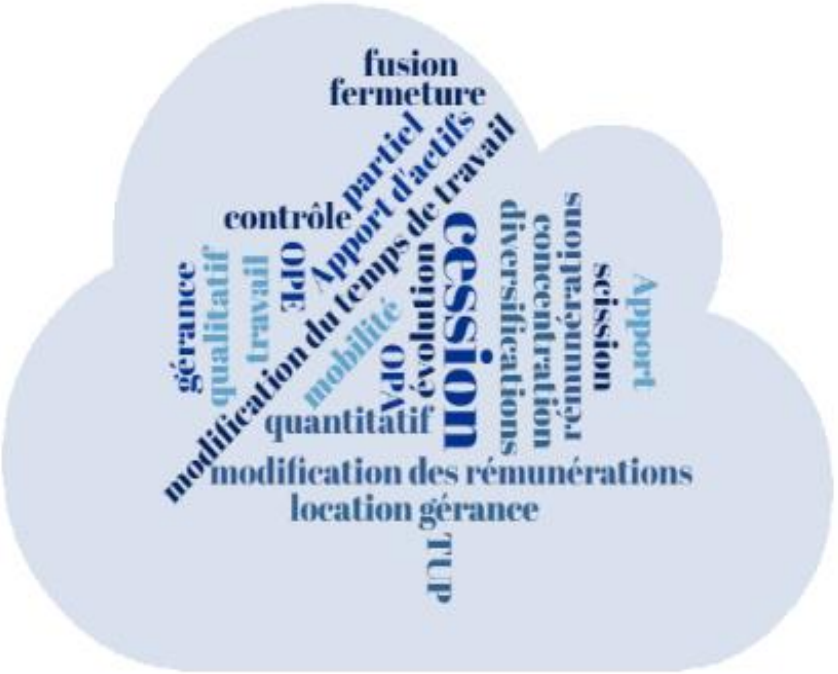
- PSE, ruptures conventionnelles collectives, plans de départ volontaire, accords de performance collective, activité partielle longue durée, renégociation des accords de temps de travail (RTT, CP…), redressement et liquidation judiciaire… les outils pour y répondre ne manquent pas.

- Plus que jamais CSE et organisations syndicales doivent s'imposer comme des acteurs incontournables pour éviter certaines dérives et devenir de véritables forces de proposition.

Que faut-il entendre par restructuration ?

- **L'étendue des prérogatives du CSE va dépendre de la nature du projet** de restructuration envisagé et de ses conséquences sur l'emploi, les conditions de travail, l'organisation, la gestion et, plus généralement sur la marche de l'entreprise.

- **Ni la loi, ni la jurisprudence ne définissent ce qu'il faut entendre par « restructuration » ou « réorganisation ».** Ces termes correspondent ainsi, à une facilité de langage, derrière laquelle peuvent se cacher des situations très diverses.



- En pratique, cela vise **toutes les modifications affectant l'organisation juridique ou économique d'une entreprise et définies en fonction d'une conjoncture ou d'une stratégie.**

- Le contenu des restructurations est fortement **dépendant des caractéristiques propres de l'entreprise et de son secteur d'activité**

Principaux outils à disposition des employeurs

Outils pour **encadrer les ruptures du contrat de travail**

PDV

Réduction de la masse salariale sans recourir (PDVA) ou en limitant le recours aux licenciements contraints (PDV mixte)

IC CSE ou négo OS

PSE

Réduction de la masse salariale en recourant à des licenciements économiques

Mesures d'accompagnement au reclassement interne et externe

IC CSE ou négo OS

RCC

Réaliser par anticipation une diminution des effectifs sans invoquer un motif économique.

Ne pas « contraindre » les départs

Négo OS

Outils **pour maintenir et préserver l'emploi**

APC

Répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou préserver et développer l'emploi

Modification du temps de travail, des rémunérations, du lieu de travail

Négo OS

APLD

Assurer l'emploi dans l'entreprise confrontée à une réduction d'activité durable qui n'est, toutefois, pas de nature à compromettre sa pérennité.

Réduction du temps de travail avec compensation de l'Etat

Négo OS

Un projet de restructuration implique nécessairement une consultation du CSE

L2312-8 du Code du travail

- Qui dit projet de restructuration ou de réorganisation de l'entreprise, dit conséquences potentielles sur les conditions de travail, l'organisation, la gestion et, plus généralement sur la marche de l'entreprise.

- Or, la loi exige qu'au titre de **sa compétence générale**, le CSE soit informé et consulté sur les « questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

  - *1° **Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs** ;*
  - *2° **La modification de son organisation économique ou juridique** ;*
  - *3° **Les conditions d'emploi, de travail**, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;*
  - *4° L'introduction de nouvelles technologies, **tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail** ; …*

- Dans certains cas, le CSE peut également être informé et consulté **au titre de sa compétence spécifique** (par exemple, sur le fondement de l'article L1233-30 du Code du Travail dans le cadre d'un PSE).

Plusieurs des « dispositifs juridiques » précités nécessitent la conclusion d'un accord collectif pour pouvoir être mis en œuvre …Or pour rappel, **la loi n'exige pas de consultation du CSE sur un projet d'accord collectif avant signature**. Si l'employeur n'est pas tenu de consulter le CSE sur le projet d'accord, ce dernier reste, néanmoins, fondé à exiger une consultation préalablement à la mise en œuvre de l'accord.

ATLANTES
AVOCATS

La place centrale de la santé, la sécurité et des conditions de travail

- Il ne peut y avoir de projet de réorganisation sans impact sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.

- Que la direction décide de mettre en place une RCC, un PDV, un PSE, un APC ou un dispositif d'APLD, il y aura immanquablement des modifications d'organisation interne liées aux suppressions de postes, aux modifications du temps de travail ou du lieu de travail, et donc un impact sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.

- A ce titre les dispositifs, négociés ou non avec les organisations syndicales, conduisant au départ, contraints ou non, de salariés doivent interpeller les élus du CSE sur la question de la répartition de la charge de travail auprès de celles et ceux qui conserveront leurs postes dans l'entreprise lors de la mise en œuvre du projet.

- Le CSE constitue à ce titre et au regard de ses attributions générales un acteur à part entière de ces questions et devra dans la mesure du possible s'emparer au plus tôt de celles-ci afin d'être en capacité de mesurer les conséquences des projets sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés.

Que signifie l'expression « être consulté » ? Et quelle est l'utilité d'une telle consultation pour le CSE ?

Que signifie l'expression « consulter le CSE » ? Cela veut dire que l'employeur doit **solliciter l'avis du CSE préalablement à la mise en œuvre de son projet**, et ce, **après avoir engagé une discussion**.

Cela **ne signifie pas** que le CSE devient co-décisionnaire ou cogestionnaire

Le caractère préalable de la consultation

Le CSE doit être consulté avant que la décision de l'employeur ne soit définitivement prise, et, à fortiori avant la phase d'exécution.

Cela signifie donc qu' à ce stade, le projet de la Direction n'est **pas encore figé et reste susceptible d'évoluer** suite aux observations/débats avec les élus. Autrement dit, les représentants du personnel ont la **possibilité de pouvoir peser ou infléchir** sur les décisions de l'employeur …

Un accès à des informations écrites et précises

L'employeur ne peut pas demander au CSE d'émettre un avis sans lui avoir communiqué au préalable un certain nombre d'informations sur le projet qu'il souhaite mettre en place.

Cela permet ainsi aux élus **d'accéder à des informations privilégiées** et de communiquer par la suite ces informations aux salariés.

Obtenir des réponses motivées de l'employeur

La consultation doit donner lieu à un échange de points de vue.

L'employeur est tenu de présenter en réunion les informations qui ont été transmises aux élus et de fournir **ensuite des réponses motivées aux interrogations du CSE.**

ATLANTES
AVOCATS

Des consultations encadrées dans des délais

Articles L.2312-15; L.2312-19 et R.2312-5; R.2312-6 du Code du travail

A défaut d'accord et sauf délais spécifiques prévus par la loi

La procédure d'information et de consultation est **encadrée par des délais fixés :**

- Par accord entre l'employeur et les OS représentatives dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise
- En l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et la majorité des titulaires au CSE
- A défaut d'accord, par décret :

  1 mois pour une consultation « simple »

  2 mois en cas d'intervention d'un expert

  3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de la consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement

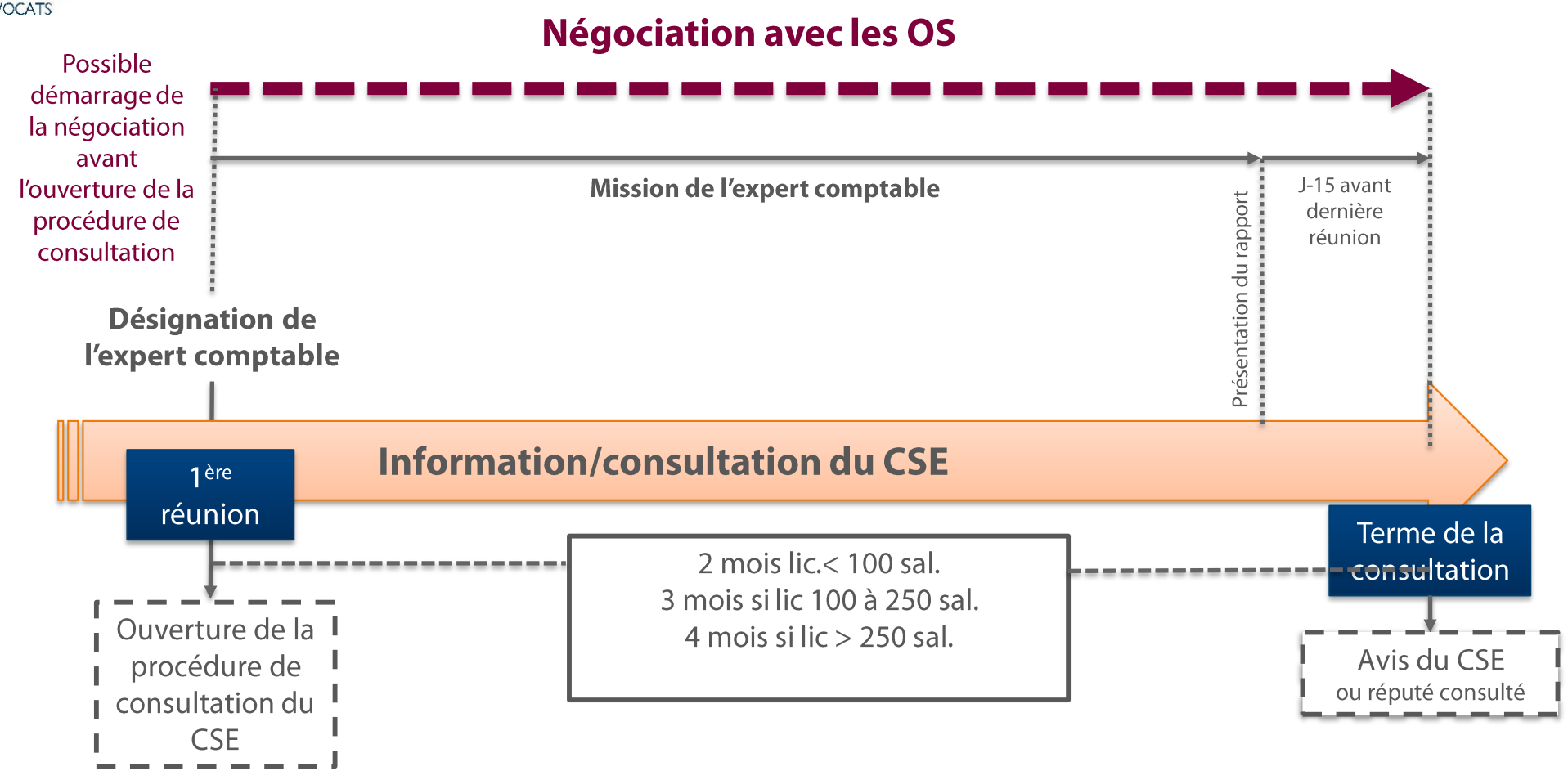
Ces délais commencent à courir à compter de la transmission ou de la mise à disposition (dans la BDES) des informations précises et écrites nécessaires à l'information et à la consultation du CSE.

A l'expiration des délais applicables, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CSE Central et un ou plusieurs CSE d'établissement, ces délais s'appliquent au CSE central. Dans ce cas, l'avis de chaque CSE d'établissement est rendu et transmis au CSE au plus tard 7 jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. A défaut, l'avis du CSE d'établissement est réputé négatif.

Le CSE Central est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Son avis est transmis aux comités d'établissement.

Les délais de consultation spécifiques applicables dans le cadre d'une procédure PSE



Il reste toujours possible d'aménager le procédure d'information consultation via un accord de méthode !!!

Des consultations sous pression : savoir adopter les bons réflexes !!

L'exigence d'une première analyse

Débuter l'examen des documents dès réception et être en capacité de mesurer l'ampleur et la complexité du projet.

Conduire un diagnostic des problématiques de l'entreprise (moyens financiers, analyse de la stratégie, vision marché, choix organisationnels, politique sociale)

S'organiser en interne

Structurer et organiser les travaux du CSE afin de ne pas se laisser déborder par le temps.

Cela passe par l'organisation de réunions préparatoires, la répartition des travaux (CSE/OS/CSSCT)

Lorsque le temps le permet, se former aux différentes formes de restructuration pour renforcer ses capacités d'actions

Recherche d'un accord

Prendre contact dans les plus brefs délais avec le président afin de négocier un accord de méthode permettant d'organiser l'ensemble de la procédure d'information consultation (délai de consultation, point de départ du délai, calendrier prévisionnel des réunions, heures de délégation, expert, accès à l'information …).

Solliciter des informations complémentaires

Identifier au plus vite les questions à poser, les documents complémentaires à demander et les transmettre sans tarder à l'employeur.
Plus la procédure sera engagée tardivement, plus les chances de réussite en cas de contestation devant le tribunal judiciaire seront moindres.

Dans de telles opérations, ne pas négliger le rôle et l'appui des experts

	PSE	PDV (mixte ou autonome)	RCC	Accord de performance collective (APC)	Activité partielle longue durée
Possibilité de recourir à un expert comptable	Possibilité de recourir à un expert comptable dans le cadre de la consultation du CSE et dans le cadre de la négociation de l'accord portant sur les mesures d'accompagnement (même expert obligatoirement)	Possibilité de désigner un expert comptable dans le cadre d'un PDV mixte (idem procédure PSE) Dans le cadre d'un PDVA : pas de mission légale d'accompagnement par un expert comptable / Possibilité de recourir à un expert libre	pas de mission légale d'accompagnement par un expert comptable Possibilité de recourir à un expert libre	possibilité de désigner un expert comptable pour accompagner les OS dans la négociation de l'accord	pas de mission légale d'accompagnement par un expert comptable Possibilité de recourir à un expert libre
Modalités de prise en charge des honoraires de l'expert	Prise en charge intégrale des honoraires de l'expert par l'entreprise dans le cadre de la procédure d'I/C du CSE La loi est en revanche muette concernant la prise en charge des honoraires de l'expert dans le cadre de l'accompagnement à la négociation de l'accord portant sur les mesures d'accompagnement. Une lecture stricto sensu de la loi pourrait conduire à considérer que les honoraires de l'expert sont ainsi à la charge intégrale des OS ou CSE (modalités de prise en charge à négocier dans le cadre d'un accord de méthode).	PDV mixte : idem PSE PDVA : prise en charge des honoraires de l'expert libre par les OS ou CSE (point de négociation possible dans le cadre d'un accord de méthode)	prise en charge des honoraires de l'expert libre par les OS ou CSE (point de négociation possible dans le cadre d'un accord de méthode)	La loi est muette concernant la prise en charge des honoraires de l'expert dans le cadre de l'accompagnement à la négociation de l'accord. Une lecture stricto sensu de la loi pourrait conduire à considérer que les honoraires de l'expert sont ainsi à la charge intégrale des OS ou CSE (modalités de prise en charge à négocier dans le cadre d'un accord de méthode)	prise en charge des honoraires de l'expert libre par les OS ou CSE (point de négociation possible dans le cadre d'un accord de méthode)

Au-delà de la compréhension du projet et de l'analyse des documents, l'intervention d'un expert dans ce type de procédure, vise à construire des alternatives et préconisations en matière sociale, au regard des caractéristiques de la population impactée (âge, ancienneté, situation familiale, niveau de rémunération, qualification, etc.).

Il s'agit d'accompagner les organisations syndicales et/ou membres du CSE dans leurs négociations et en préparatoire et plénière selon des modalités qui seront définies avec les parties.

La prise de contact avec l'expert avant sa désignation en réunion est primordiale.

Cela permet de :

- Cibler vos besoins en amont,
- Vous faire conseiller sur la stratégie à mener,
- Vous aider à formuler le sujet à l'ordre du jour.

Quel comportement adopter face à la Direction pendant la réunion plénière ?

- **Poser des questions sur le projet** (périmètre, incidences sociales, financières, économiques, et organisationnelles, incidences sur la santé, la sécurité et les conditions de travail…).
- **Demander des informations complémentaires**
- **Ne pas céder au degré d'urgence**
- **Emettre des contre-propositions**, faire valoir son point de vue de manière argumentée, faire état de ce qui se passe sur le terrain
- **Soulever les contradictions/incohérences** du projet présenté par la Direction et demander des clarifications (chiffres, organigrammes actuels et futurs, perspectives…)
- **Challenger le projet de la Direction** en examinant les alternatives possibles
- **Négocier des contreparties, garanties, mesures d'accompagnement** pour les salariés. Prévoir un partage des efforts mais aussi des résultats à venir

Soigner la formulation de votre avis

- Lorsque le CSE estime être en capacité de remettre un avis éclairé, il est important que le comité explicite son avis et ne se contente pas de préciser que l'avis est « favorable » ou « défavorable ». Le CSE peut ainsi, exprimer un avis favorable assorti de réserves, un désaccord tout en soulignant quelques avancées, préciser qu'il manque telle ou telle information, passer un message aux salariés ou à la Direction, appeler à la vigilance,….

- La motivation de l'avis est importante et doit impérativement être retranscrite dans le PV pour informer les salariés et la Direccte. Il peut également être utilisé dans le cadre d'un contentieux. Même si l'employeur n'est pas lié par l'avis du CSE, il doit rendre compte de manière motivée de la suite donnée aux avis (L 2312-15 du Code du travail).

- Dès que le CSE a adopté le PV de la réunion, il est, par ailleurs, de son devoir de le diffuser aux salariés pour leur permettre :
  - De prendre connaissance de la teneur des débats et de se rendre compte de l'action des élus
  - De s'informer des décisions et projets de l'entreprise, des questions qui ont été soulevées et des réponses qui ont été apportées
  - De prendre connaissance de l'avis du CSE

- Enfin, si l'employeur oppose aux élus la confidentialité de certaines informations, il ne faut pas hésiter à discuter des restrictions apportées à la liberté de communication…

Sanctions en cas d'irrégularité ou défaut d'information/consultation

- Le CSE qui estime que la consultation n'a pas été régulièrement menée à la possibilité de saisir le tribunal judiciaire en vue de faire suspendre la mise en œuvre du projet de restructuration.

- Il a même été admis que si le projet de restructuration a déjà reçu un commencement d'exécution, le CSE peut demander au juge d'ordonner à l'employeur de « revenir en arrière » dans l'attente d'une consultation régulière.

- Le CSE peut, en outre demander, des dommages et intérêts en réparation de son préjudice ainsi que la condamnation de l'employeur pour délit d'entrave devant le tribunal correctionnel.

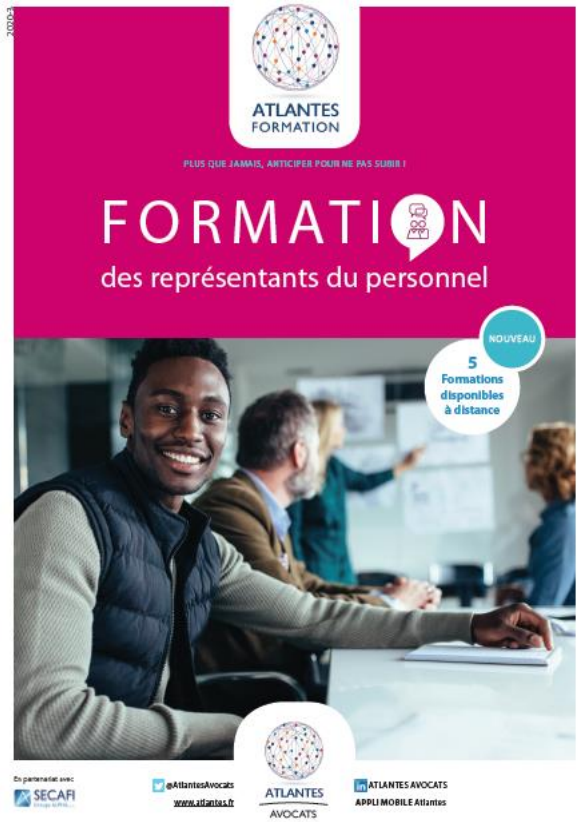
En conclusion

- La crise économique et financière aura des incidences significatives, au moins à court et moyen terme, sur les entreprises et les salariés. Le rôle des représentants du personnel et des organisations syndicales sera majeur pour concourir à la préservation de l'emploi, du pouvoir d'achat et des conditions de travail des salariés.

- Le dialogue social et la négociation ont un rôle essentiel sur la détermination des modalités les plus adaptées de ces restructurations, sur la limitation de leurs conséquences pour les salariés ainsi que sur l'obtention de contreparties suffisantes de la part des Directions des entreprises et des actionnaires.

- Dans ce contexte et pour vous préparer au mieux, l'établissement d'un diagnostic fin sur la situation ainsi que sur la mise en place des formations adaptées sont des étapes clés pour renforcer vos capacités d'actions. Notre équipe de juristes et d'avocats Atlantes peut vous proposer un accompagnement adapté au type de situation que vous devez affronter et répondre à vos besoins concrets.

NOS FORMATIONS



Sur votre site
En nos locaux
En visio

5 axes de formations

Le CSE
Le CSE et la Santé
Agenda social
Défendre les salariés
Posture

Formation sur Mesure

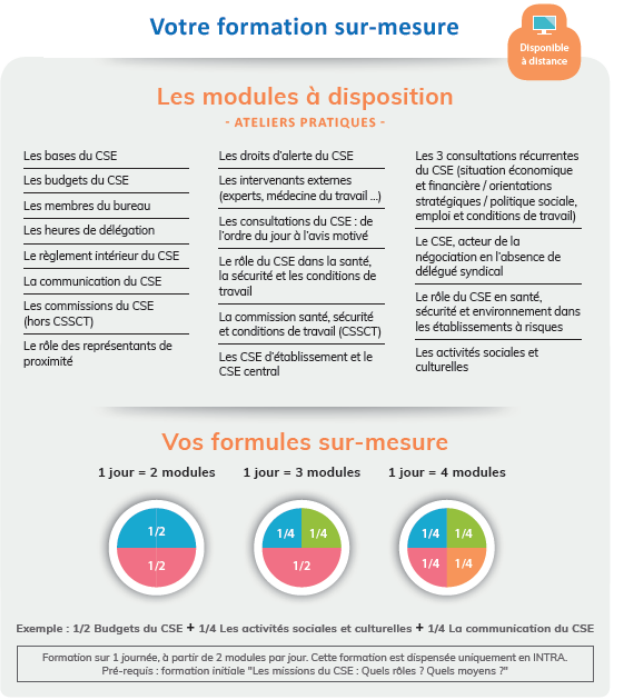
18 modules pour construire votre formation

Nouveau catalogue 2020-2021

À découvrir sur notre stand

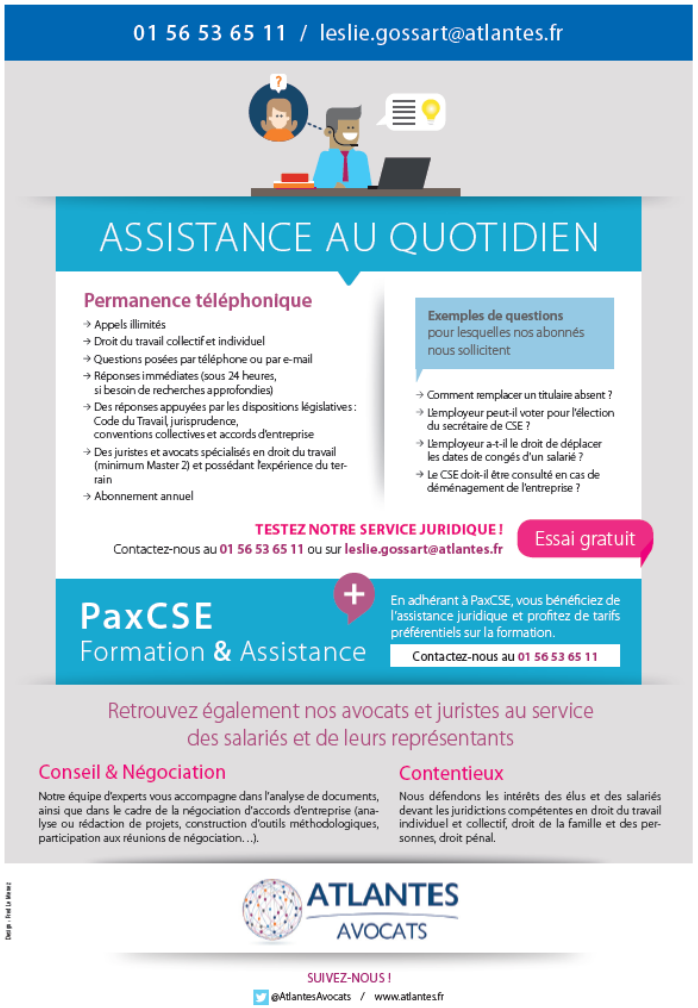
Leslie GOSSART

01 56 53 65 11



L'équipe d'Atlantes vous accompagne et s'adapte à vos besoins.
Contactez-nous au 01 56 53 65 11
pour bâtir ensemble votre programme

NOS ACCOMPAGNEMENTS JURIDIQUES



Assistance Juridique

En droit du travail
En illimitée
Essai gratuit

Conseil - Négociation

Audit & Diagnostic CSE
Négociation/stratégie à mener
Règlement intérieur CSE

Contentieux

Contactez nos avocats
pour défendre vos droits
en tant que CSE ou salarié

Nouveau Guide juridique CSE

Commande sur notre stand

Leslie GOSSART

01 56 53 65 11