ATLANTES
AVOCATS

Négociation

Assistance

Le rôle du CSE et des OS dans les restructurations

Contentieux

Conseil

Expertise

Formation

De la crise sanitaire à la crise économique et sociale

Impacts de la crise sanitaire liée au Covid-19 :

- Gel et ralentissement de l'activité économique
- Fragilisation brutale de certains secteurs

Aides gouvernementales en vue :

- De limiter les impacts économiques négatifs
- D'éviter les faillites et les suppressions d'emploi

Un panel de mesures à disposition des entreprises pour surmonter la crise

Accord de performance collective (APC)

Rupture conventionnelle collective (RCC)

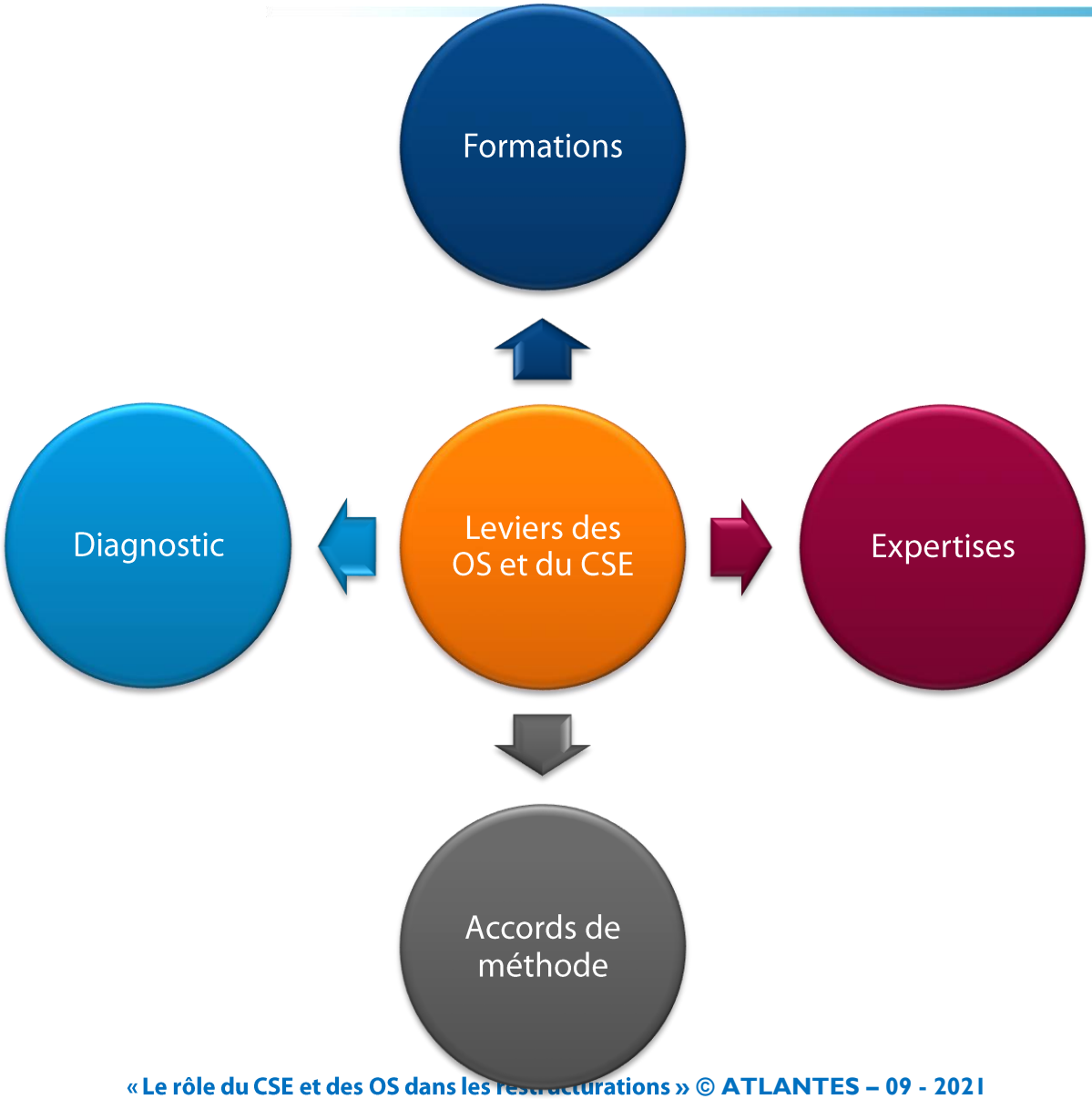
Dispositifs de maintien de l'emploi

Dispositifs d'encadrement des ruptures de contrat de travail

Activité partielle de longue durée (APLD)

Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Comment réagir face à une restructuration ?



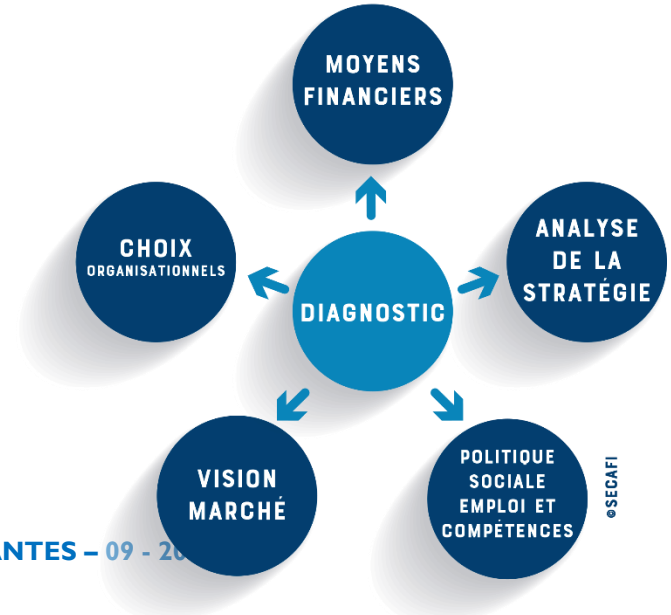
Les clés de l'anticipation : la formation et le diagnostic pour rechercher/construire des alternatives

Connaître les dispositifs pour maîtriser les sujets

- L'employeur dispose de multiples dispositifs pour ajuster « les effectifs » à son scénario de relance. Ces derniers répondent tous à la fois à des règles communes et à des règles qui leur sont propres.
- Les représentants du personnel doivent donc renforcer leurs connaissances afin de mieux comprendre quelles sont les marges de manœuvre dans les différents dispositifs et les leviers dont ils disposent pour influencer le cours du projet

Prendre le temps du diagnostic !

- En challengeant la Direction sur les 5 Items



Ne pas négliger le rôle et l'appui des experts

	PSE	RCC	APC	APLD
• **Recours à l'expert pour le CSE**	• Expert-comptable pris en charge à 100 % par l'employeur • Expert libre	• Expert-comptable à négocier dans l'accord • Expert libre	• Expert-comptable pris en charge à 80 % par l'employeur • Expert libre	• Expert libre

- 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 vous aider dans l'établissement du diagnostic et la construction d'alternatives, ainsi que dans les 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 réunion préparatoire et plénière selon des modalités qui seront définies avec les parties.

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.**

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 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.**

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

ATLANTES AVOC

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.

Face à une restructuration, prenez le temps de définir les modalités de concertation

- A l'exception des dispositifs de PSE et d'APLD qui peuvent être mis en place soit par accord, soit par décision unilatérale de l'employeur, les dispositifs de RCC et d'APC ne peuvent être mis en place que par accord d'entreprise. C'est donc un véritable levier **pour déterminer les modalités les plus adaptées de restructuration, limiter les conséquences pour les salariés et obtenir des contreparties.**

- Mais avant de rentrer dans le vif du sujet, il est préconisé aux partenaires sociaux de **solliciter l'ouverture de négociations en vue de conclure un accord de méthode**.

Obtenir du temps

Obtenir des moyens

Accès aux informations

Négocier des expertises

Rôle du CSE

Les sujets à aborder/négocier par le CSE/CSST et les syndicats

Préservation des emplois et des compétences

Santé au travail et conditions de travail pour les équipes restantes

Les mesures d'accompagnement pour les salariés perdant leur emploi

Maintien du pouvoir d'achat pour les salariés restants ou étant amenés à quitter l'entreprise

Préservation de l'entreprise et capacités à rebondir et à investir

Contreparties suffisantes aux efforts consentis par les salariés

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.

ATLANTES

Différences, points communs et principaux enjeux juridiques des 4 principaux dispositifs de restructurations

	PSE	RCC	APC	APLD
Modalités de mise en œuvre	· Accord collectif · Décision unilatérale	· Accord collectif	· Accord collectif	· Accord collectif · Décision unilatérale (en application d'un accord de branche)
Motivation économique à l'origine du projet	· Oui	· Non	· Non	· Non
Mode de rupture du contrat de travail	· Licenciement économique	· Rupture d'un commun accord	· Cause réelle et sérieuse de licenciement	· Sans objet
Validation par la DREETS	· Oui – Information sans délai de la DREETS de l'engagement d'une procédure	· Oui – Information sans délai de l'administration à l'engagement de la négociation	· Non	· Oui
Consultation du CSE	· Oui	· Non – Simple information à préciser dans l'accord	· Non encadré Application du dispositif légal	· Oui
· Recours à l'expert pour le CSE	· Expert-comptable pris en charge à 100 % par l'employeur · Expert libre	· Expert-comptable à négocier dans l'accord · Expert libre	· Expert-comptable pris en charge à 80 % par l'employeur · Expert libre	· Expert libre
Textes de lois applicables	· *L.1233-1 à L.1233-91*	· *L.1237-17 à L.1237-19-4*	· *L.2254-2*	· Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 · Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020

NOS FORMATIONS

Sur votre site - En nos locaux - En visio

5 axes de formations

CSE

CSE/CSSCT et la Santé

Agenda social

Défendre les salariés

Posture

Formation Pilotée

Après votre formation,

Passez de la théorie à la pratique

Formation sur Mesure

18 modules pour construire

votre formation

Nouveau catalogue 09/2021-06/2022

À découvrir sur notre stand

Leslie GOSSART - 01 56 53 65 11

NOS ACCOMPAGNEMENTS JURIDIQUES

ATLANTES
AVOCATS

Assistance Juridique
En droit du travail
En illimitée
Essai gratuit

Conseil - Négociation
Audit & Diagnostic CSE
(Re)Négociation d'un accord
Règlement intérieur CSE

Contentieux
Droit privé et public
Défense du CSE, des élus
et des salariés

Guide juridique CSE
Commande sur notre stand

Leslie GOSSART - 01 56 53 65 11

Votre assistance juridique au quotidien

Vous êtes confronté en permanence à des questions concernant le droit du travail collectif et individuel.
Vous avez besoin de réponses rapides et fiables. Une question ?

Des juristes et avocats spécialisés en droit du travail (minimum Master 2) et possédant l'expérience du terrain vous renseignent. Leurs réponses s'appuient sur les dispositions législatives : Code du travail, jurisprudence, conventions collectives et accords d'entreprise.

+ INFOS
contactez-nous :
info@atlantes.fr
01 56 53 65 05

Vous êtes-vous déjà posé l'une de ces questions ?

NOUVEAU

Audit & Diagnostic de votre CSE

Selon les enjeux et les priorités de votre CSE, Atlantes examine vos pratiques et vos documents afin de vous préconiser des solutions adaptées et conformes à la législation.

Une politique sociale et culturelle sans risque

Votre CSE est à l'abri d'un redressement ou de contentieux.

Un fonctionnement de votre CSE plus efficace

Améliorez votre circuit d'information et de décisions internes, de répartition des tâches et responsabilités, de coordination au regard, notamment, de votre règlement intérieur et de vos accords collectifs.

La conformité du traitement des données personnelles collectées par votre CSE

Vous vous assurez que votre collecte de données suit les normes du règlement général sur la protection des données (RGPD).

Sécurisez les conventions et les contrats de votre CSE

Préservez vos intérêts en vous assurant que les contrats souscrits par votre comité sont sécurisés sur le plan juridique et sur le plan de votre responsabilité.

Validez les contrats de travail que votre CSE établit

Vous contrôlez que votre comité respecte bien ses obligations légales, réglementaires, conventionnelles et contractuelles à l'égard des salariés qu'il emploie.

Conseil et négociation, faites-vous assister

Faut-il agir maintenant ? Préparer une action future ? Contester ou négocier ?

Chaque situation nécessite l'analyse des faits et des objectifs que vous poursuivez. Le droit offre une multiplicité d'arguments juridiques que votre conseiller Atlantes décryptera avec vous. Résultat, vous adopterez, en connaissance de cause, une solution bien étayée juridiquement et efficace.

Notre équipe d'experts vous accompagne dans l'analyse de documents. Ils vous assistent dans la négociation d'accords d'entreprise : rédaction de projets, construction d'outils méthodologiques, participation aux réunions de négociation...

Contentieux, en droit privé et public, soyez bien défendus

L'instance représentative au sein de laquelle vous êtes élu a reçu une assignation devant le tribunal judiciaire ?
L'employeur ne respecte pas ses obligations et aucune voie amiable ne semble plus envisageable ?
Vous avez été licencié et voulez contester votre licenciement ?

Le cabinet d'avocats Atlantes est votre atout. Il défend les intérêts des élus et des salariés devant les juridictions compétentes en droit du travail individuel et collectif, droit de la famille et des personnes, droit pénal.