

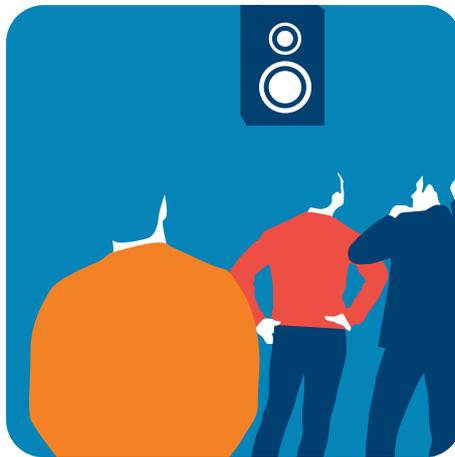
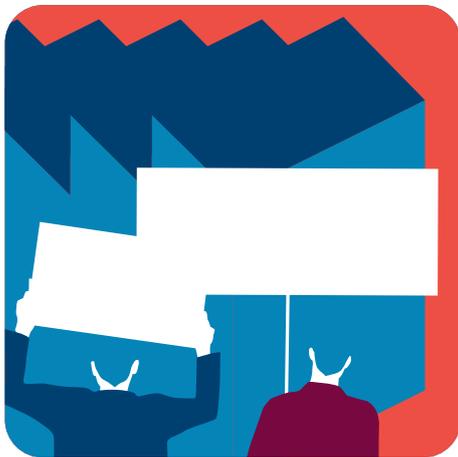


Lois sur la sécurisation de l'emploi, Florange et Formation professionnelle

Quelles avancées, quelles expériences, pour quels résultats ?



accord majoritaire
maintien
dans l'emploi
anticipation



négociation
**plan de
formation**

BDES
*orientations
stratégiques*
**reprise
de site**



Sommaire

Préface	Page 05
L'affirmation de droits nouveaux : du collectif à l'individuel	Page 07
<i>Vers de nouveaux dispositifs d'évolution professionnelle ?</i>	Page 07
Le compte personnel de formation	Page 08
La généralisation et la formalisation de l'entretien professionnel	Page 09
Le conseil en évolution professionnelle	Page 10
<i>Vers une modification profonde des règles du financement de la formation professionnelle ?</i>	Page 11
<i>Les autres dispositions renforçant les garanties individuelles et les droits pour les salariés</i>	Page 13
L'anticipation des évolutions par une meilleure connaissance des choix stratégiques	Page 15
Information-consultation sur la stratégie	Page 15
Création d'une base de données économiques et sociales	Page 16
Les délais pour rendre un avis sur les orientations stratégiques et les délais d'expertise	Page 17
<i>Des salariés administrateurs dans les entreprises</i>	Page 18
L'articulation de la négociation et du plan de formation	Page 19
<i>Le crédit impôt compétitivité emploi</i>	Page 20
<i>La mobilité interne géographique et professionnelle</i>	Page 20
Une transformation des fondements du dialogue social	Page 21
A défaut d'accord, des délais fixes s'imposent	Page 21
L'ICCHSCT pour organiser le recours à l'expertise	Page 23
<i>Allongement des délais de mise en place des IRP</i>	Page 26
<i>Instauration d'un barème prud'homal</i>	Page 26
La gestion négociée des difficultés, alternative au licenciement collectif	Page 27
Accords de maintien dans l'emploi	Page 27
Les procédures de licenciement collectif	Page 30
Recherche de repreneur en cas de fermeture et loi Florange	Page 33

Note méthodologique

- 4^{ème} édition de décryptage de l'Accord national interprofessionnel (ANI), puis de la loi de sécurisation de l'emploi (LSE). Pour le détail de la loi du 14 juin 2013, vous pouvez vous reporter aux trois éditions précédentes sur le site du groupe Alpha : www.groupe-alpha.com.
- Cette 4^{ème} édition comporte une mise à jour, des premiers bilans, des retours d'expériences et tient compte des débats parlementaires de cet hiver ayant abouti à l'adoption des lois Florange et Formation professionnelle.
- Comme les trois premières éditions, vous trouverez des avis ainsi que des points de vigilance, pour mieux vous guider et vous aider à comprendre les enjeux de ces nouveaux dispositifs.

Préface

En un peu plus d'un an, le Gouvernement a initié d'importantes réformes, voulues comme novatrices et présentées comme résolument dédiées à l'emploi, aux salariés et aux entreprises.

Nous nous sommes attachés, au cours des premières éditions de cette plaquette, à décrypter ces nouveaux textes, à l'aune de ce que nous pouvons observer sur les territoires et dans les entreprises, tant du côté des représentants du personnel et des salariés que du côté des entreprises et des collectivités territoriales. Nous avons également voulu rapprocher les enjeux et questionnements nés des débats autour de la loi de sécurisation de l'emploi de ceux sur les lois Florange, dont les éléments essentiels viennent d'être rejetés par le Conseil Constitutionnel, et formation professionnelle, tant ces sujets nous semblent au cœur des enjeux de sécurisation des parcours professionnels et de compétitivité des entreprises.

Nous verrons, dans les pages qui suivent, que, dix mois après son adoption, certains dispositifs créés par la loi de sécurisation de l'emploi peinent à trouver leur place sur le terrain et que d'autres nécessitent encore une phase d'observation. La démarche initiale, qu'il s'agisse de la loi de sécurisation de l'emploi ou des réformes récentes sur la formation professionnelle et la reprise de site, se veut porteuse d'un développement de la négociation collective là où régnait une information-consultation formelle, débouchant souvent sur des actions en justice, aux résultats improbables. Il est encore un peu tôt pour savoir si ce basculement va s'opérer et quels en seront les résultats concrets, aussi bien pour les salariés que pour les entreprises. Il est également un peu tôt pour savoir si le pari d'une anticipation négociée des mutations économiques pour développer les compétences et maintenir l'emploi a quelques chances de l'emporter.

Beaucoup dépendra de la façon dont s'exprimeront sur le terrain les convergences entre des acteurs qui se sont largement opposés dans la négociation interprofessionnelle. Sur l'emploi, les organisations syndicales se sont divisées, alors que la négociation sur la formation professionnelle a vu, en outre, une profonde division du camp patronal. Sur le Pacte de Responsabilité, la division syndicale est plus profonde encore.

Le Gouvernement a choisi de scrupuleusement respecter le choix des signataires de ces différents accords. Cette démarche peut trouver sa légitimité lorsqu'il s'agit de donner plus de force à la démocratie sociale et à la négociation collective, en mettant les partenaires sociaux devant leurs responsabilités. Elle peut montrer ses limites, en plein cœur d'une crise particulièrement sévère, lorsque les compromis eux-mêmes ne permettent pas de surmonter certains obstacles, déterminants pour la réussite d'une réforme. Celle de la formation professionnelle en est un bon exemple. Des avancées indéniables, comme la mise en place d'un compte personnel de formation, peuvent demain être sources de désillusions si, outre les problèmes de financement, la question de la qualité de l'offre de formation ou celle de la gouvernance du système ne font pas l'objet d'un traitement plus vigoureux.

Ces deux sujets, qui échappent largement aux responsabilités des partenaires sociaux, auraient sans doute mérité que Gouvernement et Parlement s'en saisissent, avec d'autant plus de sérénité que la puissance publique, à différents niveaux, est très impliquée dans le fonctionnement de notre système de formation.

On peut regretter, sur ce plan, une certaine frilosité des pouvoirs publics. Pourtant, de la même façon qu'on n'empêchera jamais un non-signataire d'user de son influence pour modifier la donne au Parlement, cela s'est vu encore récemment, il n'y a rien d'inconvenant à voir le pouvoir politique prendre ses responsabilités, surtout lorsqu'il est le seul à pouvoir traiter sérieusement certains sujets.



L'articulation entre démocratie politique et démocratie sociale mérite une réelle réflexion dans notre pays. Elle ne se limite d'ailleurs pas à la définition des responsabilités des uns et des autres. Il serait temps également de reconnaître que la conduite du changement est parfois aussi importante que le changement lui-même et que la question de la méthode est aussi un marqueur significatif de la stratégie gouvernementale.

Le Pacte de Responsabilité est, de ce point de vue, un exemple édifiant. Au-delà même de son contenu, pour un Président de la République qui s'affiche comme social-démocrate, n'aurait-il pas été plus efficace de proposer à l'ensemble des partenaires sociaux, et pas seulement à la partie patronale, de définir les termes de cet engagement ?

On a choisi d'en arrêter d'abord les objectifs avec les entreprises avant de se tourner vers les organisations syndicales pour définir les contreparties. Comme si les organisations représentatives des salariés n'avaient pas, elles aussi, leur mot à dire sur les moyens proposés par le Gouvernement aux entreprises pour améliorer leur compétitivité.

Les réactions sceptiques ou franchement hostiles d'une partie des forces syndicales ne sont guère étonnantes dans ces conditions.

Problème de forme, nous dira-t-on. Mais, la confiance et la crédibilité d'une politique tiennent souvent autant à la manière de cheminer qu'à l'objectif lui-même. Surtout quand on veut responsabiliser l'ensemble des acteurs sur le terrain, et pas seulement dans des commissions ou des observatoires.

Problème de fond également. On peinera à rassembler le pays autour d'un pacte si on donne le sentiment que la recherche d'une compétitivité accrue de l'économie et d'une maîtrise des dépenses publiques doit s'accompagner d'un renforcement des politiques d'austérité, dont la mise en œuvre bloque déjà le redémarrage de la croissance, en France et en Europe.

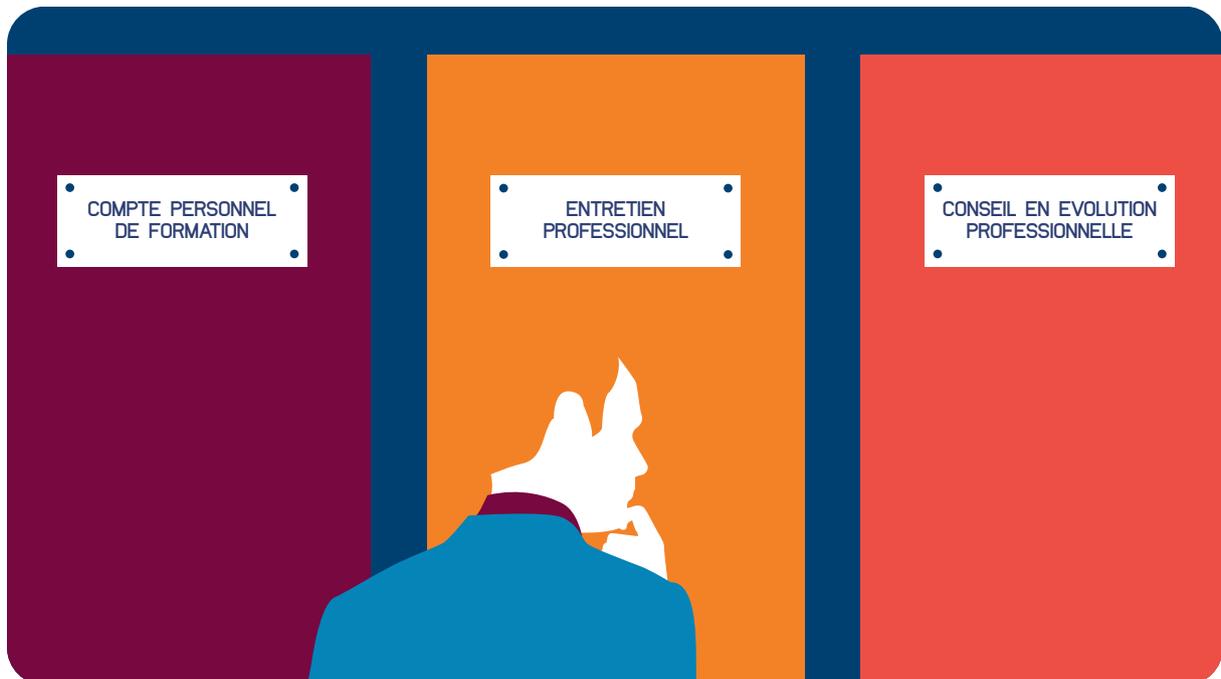
Pierre FERRACCI
Président du Groupe ALPHA



I- L'affirmation de droits nouveaux : du collectif à l'individuel

Vers de nouveaux dispositifs d'évolution professionnelle ?

Au-delà des premiers droits ouverts par la loi de sécurisation pour l'emploi, l'accord du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle affirme de nouveaux droits pour les salariés. Le plus emblématique est la création du compte personnel de formation (CPF) qui a été présenté comme le cœur de la réforme et introduit par la L.S.E. Mais l'accord prévoit également la généralisation et la formalisation de l'entretien professionnel qui devra être obligatoirement distinct de l'entretien d'évaluation et la mise en place d'un conseil en évolution professionnelle (CEP).



Le Compte personnel de formation : de la LSE à la loi Formation professionnelle



Le CPF, réputé universel et transférable (contrairement au DIF), doit permettre à chacun, quel que soit son statut, d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel.

L'accord du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014 ont précisé le régime de mise en œuvre du Compte personnel de formation (CPF) prévu par la loi de sécurisation de l'emploi. Tel que défini par l'accord, le CPF a un objectif de qualification et de sécurisation des parcours professionnels, « notamment en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion ». Le compte personnel de formation peut être ouvert à partir de l'âge de seize ans et il est attaché à la personne : les salariés qui changent d'emploi ou alternent périodes d'emploi et de chômage conservent leurs droits au compte.

En ce qui concerne les salariés, les modalités de mise en place du CPF sont les suivantes :

- Un capital d'heures cumulé chaque année, plafonné à 150 heures au bout de 7,5 ans.
- Une « ambition qualifiante » pour distinguer le CPF des autres dispositifs existants.
- Les formations éligibles sont précisées dans trois listes : une liste nationale interprofessionnelle, une liste de branche et une liste régionale.
- Une automaticité de l'accès au CPF dans certains cas : si la formation est organisée hors temps de travail, si elle vise à acquérir le socle de connaissances et de compétences, si elle correspond à un abondement correctif pour non-respect des dispositions sur l'entretien professionnel par l'employeur et si cela est prévu par un accord de branche ou d'entreprise.
- Dans les autres cas, nécessité de demander l'accord de l'employeur. L'absence de réponse dans le délai d'un mois vaut acceptation.
- Un financement dédié obligatoirement mutualisé.
- Des possibilités d'abondement individuel (par la personne), par l'employeur ou collectif (par accord d'entreprise ou de branche).
- Un mécanisme de reconnaissance de la formation acquise dans le cadre du CPF.

Le CPF remplacera le DIF à partir du 1^{er} janvier 2015. Les heures DIF non utilisées par le salarié sont portées au crédit du CPF.



Nous avons, dès l'ANI du 11 janvier 2013, considéré comme une avancée la possibilité, pour une personne sortie du système de formation initiale sans qualification, de bénéficier, dès son entrée sur le marché du travail, d'un compte personnel de formation. Non sans regretter toutefois que le nouvel équilibre des compétences avec les régions ne soit pas mieux clarifié et non sans appeler de nos vœux une meilleure définition des modalités financières de la comptabilisation des heures ainsi que des modalités concrètes d'abondement et de fléchage du compte personnel sur les salariés les plus fragiles.

“ La généralisation et la formalisation de l'entretien professionnel



L'entretien professionnel prévu dans le cadre de l'ANI Formation professionnelle remplace les entretiens introduits par l'ANI de 2009, c'est-à-dire l'entretien de deuxième partie de carrière et le bilan d'étape professionnel, jamais décliné, faute d'avenant.

Le nouvel entretien professionnel, organisé tous les deux ans et distinct de l'entretien d'évaluation, doit faire l'objet d'une formalisation écrite obligatoire « allégée ». L'ANI et la loi prévoient également que l'employeur devra réaliser, tous les 6 ans, un bilan du parcours du salarié dans l'entreprise, permettant de vérifier que le salarié a :

- suivi au moins une action de formation,
- bénéficié d'une progression, salariale ou professionnelle,
- acquis des éléments de certification, par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience.

A défaut de réalisation de deux de ces trois mesures, dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur devra abonder le compte personnel du salarié de 100 heures supplémentaires (abondement correctif).



Carine Seiler, Directrice du pôle Formation professionnelle, Emploi et Développement économique, Sémaphores

La loi précise la portée de ces nouveaux mécanismes et elle crée un droit pour tous les salariés à suivre une formation, à bénéficier d'une progression salariale ou professionnelle et à acquérir des éléments de certification. Il s'agit d'une « obligation de résultat », avec une sanction prévue par la loi centrée sur le CPF. Le juge pourrait-il compléter l'arsenal de sanctions ? Je pense notamment aux dommages et intérêts à la charge de l'entreprise. Cela est tout à fait vraisemblable. Cela étant, la question qui reste à éclairer est de savoir comment va se garantir collectivement ce droit et qui va contrôler ? Dans les entreprises dotées de comité d'entreprise, ce sera le rôle des élus du personnel (« contrôle social ») et ces nouveaux mécanismes devront être « procéduralisés » (à défaut, il y a un risque de judiciarisation), tout en évitant, bien sûr, la judiciarisation. Qu'en sera-t-il dans les PME ? Pour le moment, la question reste ouverte.



Le conseil en évolution professionnelle

L'ANI du 14 décembre 2013 prévoit que toute personne peut bénéficier, à titre gratuit, d'un conseil en évolution professionnelle dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, quel que soit son statut.

Le conseil en évolution professionnelle permet, tant au salarié qu'au demandeur d'emploi :

- d'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle,
- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle,
- d'être informé sur son environnement et l'évolution des métiers au niveau régional et national,
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences et qualifications acquises,
- de disposer d'une information complète sur les possibilités de formations existantes au niveau régional, si possible par bassins d'emploi, et national.

Le conseil en évolution professionnelle, ouvert à tous les publics, est externe à l'entreprise.

Il pourra précéder, si le salarié le souhaite, le nouvel entretien professionnel (l'employeur devra informer le salarié de cette faculté).

Il est gratuit et ne s'imputera pas sur le CPF.

Le contenu et les modalités de réalisation de ce « conseil » seront définis dans un cahier des charges commun à tous les opérateurs définissant les principes, valeurs et garanties de qualité du service (publié par voie d'arrêté).

Les modalités pratiques restent à définir, dans le respect d'un cahier des charges défini dans un décret à venir. L'enjeu est notamment de garantir un maillage territorial de proximité dans un souci de renforcement du professionnalisme des pratiques de Conseil.



Estelle Sauvat, Directrice générale, Sodie

Cette voie offre incontestablement aux salariés désireux d'avancer dans leur parcours professionnel le droit de disposer, à leur initiative et hors du cadre de l'entreprise, d'un temps et d'un espace de proximité pour bénéficier de conseils, de l'élaboration à la réalisation de leur projet. Cela implique que le Service Public de l'orientation puisse s'appuyer sur un réseau de proximité pour répondre avec réactivité à ce nouveau droit acquis.

Les modalités de mise en œuvre très attendues pourraient d'ailleurs préciser comment les nombreux outils existants et notamment le bilan de compétences coexisteront avec le CEP. Il faudra aussi impérativement clarifier l'offre de services en matière d'accueil et d'information qui est très hétérogène et clarifier son financement ».

Vers une modification profonde des règles de financement de la formation ?

L'ANI du 14 décembre 2013 modifie radicalement les mécanismes de financement de la formation professionnelle. Il s'agit d'une évolution positive... à la condition que la liberté donnée à l'entreprise sur la dimension de gestion administrative s'accompagne de garanties collectives nouvelles. L'enjeu est de vérifier que l'on passe bien d'une obligation de payer à une obligation de former pour une réelle adaptation à l'emploi.

Le système de formation repose, depuis l'ANI de 1970 et la loi de 1971, sur une contribution de financement de la formation de nature fiscale. Cette obligation fiscale avait pour objectif de créer un appel d'air pour la formation. Alors que la moyenne des dépenses est aujourd'hui bien supérieure à l'obligation minimale instaurée par la loi (2,7 % au lieu de 1,6 % pour les entreprises de plus de 20 salariés), les partenaires sociaux signataires ont décidé de supprimer la contribution obligatoire (0,9 %) au titre du plan de formation, pour les entreprises de plus de 10 salariés.

Pour rappel

Le financement de la formation selon l'ANI du 14 décembre 2013

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, il n'y a pas de modification de la contribution qui reste fixée à 0,55 % de la masse salariale brute. Cette contribution reste obligatoire et entièrement mutualisée.

Pour toutes les autres entreprises, la contribution obligatoire est fixée à 1% de la masse salariale brute.

- La contribution de 0,9 % au titre du Plan de formation disparaît.
- Pour les entreprises de 10 à 49 et de 50 à 299 salariés, l'accord prévoit le maintien d'une contribution au titre du Plan de formation obligatoirement mutualisée, mais faible (de 0,20 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés et de 0,10 % pour les entreprises de 50 à 299 salariés).

Cette nouvelle contribution de 1% est obligatoirement mutualisée et fait l'objet d'une collecte unique. Elle est dédiée à des actions de service de la sécurisation des parcours et / ou de la solidarité. Notons enfin que les branches professionnelles gardent néanmoins la possibilité d'instaurer une contribution conventionnelle au titre du plan de formation, qui s'imposera alors aux entreprises.

Contribution	Entreprises de - 10 salariés salariés	Entreprises de 10 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et +
CIF		0,15 %	0,20 %	0,20 %
Professionalisation	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
Plan de formation	0,40 %	0,20 %	0,10 %	
CPF		0,20 %	0,20 %	0,20 %
FPSPP		0,15 %	0,20 %	0,20 %

Concrètement :

- Des contributions maintenues mais avec des taux légèrement modifiés pour la professionnalisation et le CIF
- Une nouvelle contribution sur le Plan de formation
- Une contribution nouvelle pour le CPF
- Une contribution spécifique pour le FPSPP

En bref :**AVANT**

- **1** Une obligation de s'acquitter d'un financement minimum au titre de la formation professionnelle continue.
- **2** Une obligation d'adapter les salariés à leur poste de travail / maintien dans l'emploi.
- **3** Une obligation de distinguer les actions de formation en 2 catégories.
- **4** Un entretien professionnel sans formalisme spécifique.
- **5** Une obligation de consulter le CE sur le Plan de formation.
- **6** Une obligation d'appliquer les résultats de la négociation sur la formation / l'emploi.
- **7** Une obligation de négocier sur la GPEC dans les entreprises de + de 300 salariés.

APRÈS

- **1** Une obligation de mutualiser 1% de la masse salariale brute à son OPCA de branche (collecte unique).
- **2** Une obligation d'adapter les salariés à leur poste de travail / maintien dans l'emploi
- **3** Maintenu en l'état. Pas de création d'une obligation de faire un Plan de formation.
- **4** Une obligation d'organiser et de formaliser un entretien professionnel tous les 2 ans.
- **4'** Une obligation d'établir tous les 6 ans un bilan du parcours du salarié dans l'entreprise attestant de la mise en œuvre de 2 mesures sur 3. Vers une obligation de former ?
- **5** Une obligation de consulter le CE (nouveaux indicateurs sur l'entretien professionnel, les taux d'accès à la formation et le CPF).
- **6** Maintenu.
- **7** Une obligation de négocier sur la GPEC, sur les orientations et les objectifs du Plan de formation et sur le CPF dans les entreprises de + de 300 salariés.



● Rappelons qu'aujourd'hui, notre système de formation bénéficie, en premier chef, aux salariés les plus formés et touche trop peu les salariés les plus fragiles. En outre, si la jurisprudence, puis la loi ont progressivement élargi les obligations de l'employeur autour de celle d'adapter les salariés à leur poste de travail et, plus largement, aux évolutions de l'emploi, cette obligation ne se sanctionne dans les faits qu'à l'occasion du contentieux du licenciement.

● L'ANI du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mars modifient les règles de financement de la formation des salariés par les employeurs. L'ambition affichée est de faire évoluer le système d'une "obligation de payer" à une "obligation de former" qui se matérialise par la création de nouveaux droits pour les salariés et la mise en œuvre de nouvelles garanties "collectives" dans l'entreprise. La condition que cette ambition se traduise dans les faits est de veiller à ce que les nouveaux droits créés (CPF, entretien professionnel, CEP) - droits individuels - soient garantis collectivement. L'enjeu est que l'obligation d'adaptation à la charge de l'employeur fasse l'objet de garanties collectives nouvelles dans l'entreprise, définies notamment à l'occasion de la négociation sur la GPEC et sur les orientations de la formation. A défaut, il existe un risque de transfert de la responsabilité de l'entreprise vers l'individu, ce qui irait à contrecourant des dernières évolutions législatives et jurisprudentielles.



Pour aller plus loin

Négocier des abondements par l'employeur, assurer un contrôle social de la mise en place du CPF (Cf. Infra) et négocier la mise en place d'un diagnostic des "risques Compétences" et d'un Plan d'actions.

Assurer un contrôle social de la mise en place des nouveaux entretiens professionnels pour les représentants du personnel.

- S'assurer que les salariés ont été informés de la faculté de bénéficier de prestations de conseil et d'accompagnement, en amont comme en aval de l'entretien professionnel, en sollicitant le conseil en évolution professionnelle (CEP).
 - Demander que cette information soit délivrée en amont de la tenue des entretiens professionnels.
 - S'assurer que l'employeur a prévu la possibilité, si le salarié le souhaite, que la formalisation de l'entretien professionnel soit portée par le salarié dans une annexe à son passeport orientation formation.
 - Proposer, lors de la nouvelle négociation GPEC / Mobilité / Formation (Cf. Infra), une matrice commune pour la conduite des entretiens professionnels et une pour le bilan récapitulatif au bout de 6 ans.
 - S'assurer que les entretiens professionnels sont bien distincts des entretiens d'évaluation, qu'ils ont lieu tous les deux ans au minimum à travers la production de bilans consolidés (approche collective) présentés aux CE/ CCE permettant de mettre en lumière les compétences en déficit, celles en alerte, les métiers en évolution...
 - S'assurer de la mise en place des bilans récapitulatifs au bout de six ans à travers la production d'un bilan consolidé présenté aux CE/ CCE.
- Ce contrôle social revêt une grande importance car le non-respect par l'employeur donne lieu à un abondement correctif de 100 heures versé sur le compte personnel du salarié.

Pour rappel

Les autres dispositions renforçant les garanties individuelles et les droits pour les salariés

La mobilité volontaire sécurisée

La création d'une période de mobilité volontaire sécurisée permet aux salariés travaillant dans les entreprises ou groupe d'entreprises de 300 salariés et plus, ayant plus de 2 ans d'ancienneté, d'exercer, avec l'accord de l'employeur, une activité dans une entreprise de leur choix. A l'issue de cette période, le retour est de plein droit dans l'emploi antérieur ou similaire, avec maintien de la rémunération et de la qualification.

En cas de départ du salarié : la rupture du contrat correspond à une démission sans préavis et l'employeur est exonéré des obligations liées à un licenciement.

Olivier CADIC, Directeur juridique, AuServiceDuCE

Les dispositions de la loi portant sur la mobilité des salariés ouvrent de nombreuses perspectives permettant d'anticiper les évolutions des entreprises. A des degrés divers, certaines directions ont d'ores et déjà mis en œuvre des solutions innovantes. Un grand constructeur automobile a décidé d'utiliser la mobilité volontaire sécurisée à grande échelle. La direction propose de mettre en place ce dispositif d'accompagnement vers une autre entreprise pendant 18 mois avec une garantie de retour ainsi que des indemnités de 6 à 12 mois de salaire en cas de départ. Dans une grande entreprise du secteur aéronautique, afin d'éviter que le projet de 5800 suppressions de postes ne conduise à autant de licenciements, la question de la mobilité devient une priorité. Tout en déployant une batterie d'outils permettant d'accompagner les salariés dans leurs démarches, la direction compte par ailleurs réserver près de 500 postes par an entre 2014 et 2016. Enfin, dans une entreprise de valorisation des déchets, un accord de mobilité interne signé pour 3 ans par la direction d'une part et la CFDT, la CFTC, et la CGT d'autre part, articule des mesures d'accompagnement, mobilisables tant en cas de réorganisation avec compression d'effectif qu'en cas de réorganisation courante sans réduction d'effectif.

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi individuelle

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi individuelle (POE) permet à un demandeur d'emploi de bénéficier de la formation (jusqu'à 400 heures), nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle Emploi. A l'issue de la formation, qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail, qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi, est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de douze mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de douze mois.

Il est prévu que les OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé), ayant connaissance d'offres d'emploi de leurs entreprises cotisantes et ayant signé une convention avec Pôle Emploi sur la POE, pourront proposer cette formule, en coordination avec les entreprises intéressées, à des demandeurs d'emploi sélectionnés par Pôle Emploi.

Droits rechargeables à l'assurance-chômage

Le patronat et trois syndicats ont trouvé un accord, samedi 22 mars dernier, dans le cadre de la renégociation de la convention d'assurance-chômage. L'accord devrait entrer en vigueur dès le 1^{er} juillet 2014. Quelles en sont les principales mesures ?

- L'instauration de droits rechargeables pour les chômeurs, leur permettant d'accumuler les droits à indemnisation chaque fois qu'ils retravaillent, ce qui n'était pas le cas auparavant.
- Les règles de cumul d'une allocation et d'une activité réduite seront simplifiées, afin d'inciter les demandeurs d'emploi à retravailler, même pour une période réduite.
- Le délai de carence imposé aux chômeurs après une rupture conventionnelle ou un licenciement autre qu'économique va être allongé. Actuellement d'une durée maximale de 75 jours, il pourra être porté à 180 jours, selon le niveau d'indemnités supralégales touchées par le salarié.
- Les indemnités devraient baisser pour les chômeurs dont le dernier salaire est supérieur à 2 000 euros brut, leur taux de remplacement passant de 57,4% à 57%.
- Le régime des intermittents est modifié à la marge : le cumul entre allocations versées et salaires sera plafonné, les taux de cotisation des intermittents seront augmentés de deux points et un nouveau différé d'indemnisation sera mis en place.

Les couvertures complémentaires

La généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé pour les actifs intervient au plus tard au 1^{er} janvier 2016, si les négociations branches ou entreprises n'aboutissent pas d'ici là. Il est prévu également le maintien à titre gratuit de la couverture contre les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité (à compter du 1-6-2014) ou le risque décès, les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité (à compter du 1-6-2015). Mais aussi en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le contrat de travail intermittent

Dans trois secteurs d'activité (organismes de formation hors formateurs de langue, commerce des articles de sport et de loisirs, détaillants et fabricants de confiserie, biscuiterie, chocolaterie), les entreprises de moins de 50 salariés, en l'absence de convention ou d'accord collectif, pourront expérimenter jusqu'au 31 décembre 2014 le contrat de travail intermittent (alternance de périodes travaillées et non-travaillées, la rémunération payée mensuellement étant indépendante de l'horaire réel effectué et lissé annuellement). Il n'est nul besoin de négocier l'accord, mais d'informer les délégués du personnel.

La loi de sécurisation de l'emploi a profondément modifié le dispositif applicable aux contrats de travail à temps partiel. Les nouvelles mesures prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2014.

Depuis cette date, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est de 24 heures par semaine. Cette règle s'applique à l'ensemble des contrats de travail à temps partiel conclus depuis le 1^{er} janvier. Pour les contrats de travail en cours à cette date, et jusqu'au 1^{er} janvier 2016, cette durée minimale est, sauf convention ou accord de branche étendu, applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit, compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.



Afin de laisser du temps à la négociation de dispositions dérogatoires ou spécifiques au sein de l'ensemble des branches professionnelles, la loi du 5 mars 2014 suspend à compter du 22 janvier 2014 et jusqu'au 30 juin 2014 l'application de la durée minimale de 24h de travail hebdomadaire.

2- L'anticipation des évolutions par une meilleure connaissance des choix stratégiques

Information-consultation sur la stratégie

Les représentants du personnel donnent leur avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise à trois ans.

Une information-consultation annuelle est instaurée sur les orientations stratégiques de l'entreprise 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.

Le CE émet un avis et peut présenter des orientations alternatives. Le conseil d'administration ou de surveillance doit délibérer sur cet avis et communiquer une réponse argumentée au CE, qui peut, à son tour, y répondre.

Le CE peut se faire assister de l'expert-comptable de son choix pour analyser les orientations stratégiques de l'entreprise. Sauf accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du CE, le CE contribue, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20%, dans la limite du tiers de celui-ci, au financement de cette expertise. Cette consultation s'appuie sur une base de données économiques et sociales.



Création d'une base de données économiques et sociales

Une base de données économiques et sociales 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.

Cette base de données contiendra les informations et rapports remis de manière récurrente au CE, en plus de différents champs précisés par le décret du 27 décembre 2013. Sa mise à disposition actualisée vaudra communication des rapports et informations au CE. Les informations fournies portent sur l'année en cours, les deux années précédentes et intègrent des projections sur les trois années suivantes, soit, au total, une mise en perspective sur une période de six ans. Le CE, le CHSCT, le cas échéant, les DP et les DS, qui ont accès à la base de données, sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations confidentielles et présentées comme telles par l'employeur.

Dans la circulaire du 18 mars 2014 sur la BDES et les délais de consultation, la Direction générale du travail recommande que la mise en place de la BDES fasse l'objet d'une négociation ou, a minima, d'un « dialogue » au sein de l'entreprise sur les finalités de la base et sa construction.



Yvan LAPLACE, Directeur de mission, Secafi

« La LSE bouscule les pratiques de l'entreprise et des syndicats en matière de dialogue social et d'anticipation. Secafi assiste les instances représentatives du personnel françaises d'un Groupe du CAC 40 dans cette transformation complexe, dans une démarche fondée sur l'utilité et le dialogue. Il s'est agi dans un premier temps de construire avec les acteurs un dialogue visant à l'élaboration d'une base de données économiques et sociales pertinente au regard des enjeux de l'entreprise. La structuration du dialogue social en vue de l'information-consultation sur les orientations stratégiques et de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et compétences constitue la prochaine étape de négociation au sein de l'entreprise. »

Les principales informations de la BDES

La base comporte une présentation de la situation de l'entreprise, notamment le chiffre d'affaires, la valeur ajoutée, le résultat d'exploitation et le résultat net.

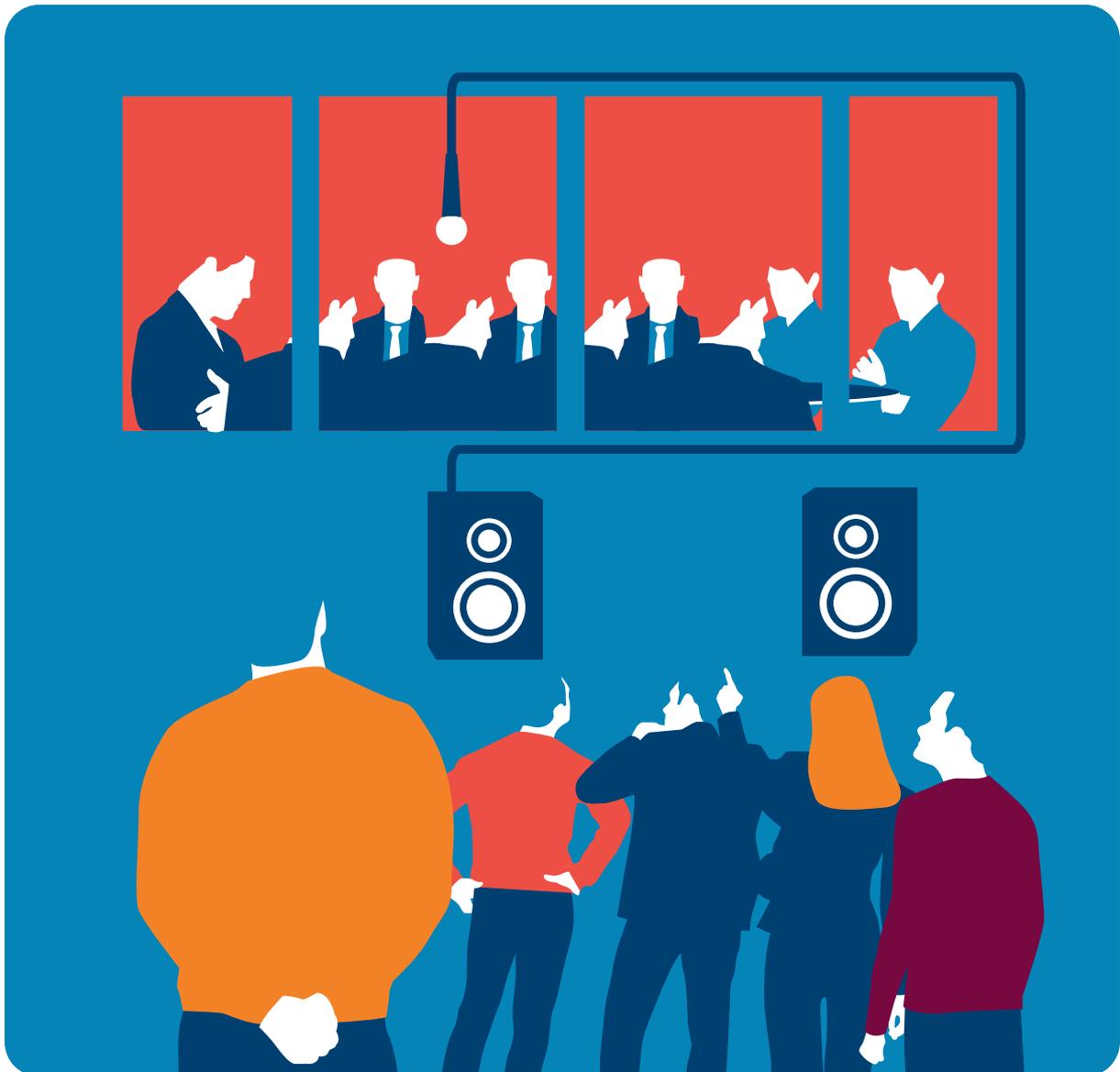
Elle rassemble les informations suivantes :

- investissements
- fonds propres, endettement et impôts
- flux financiers à destination de l'entreprise (aides publiques, crédit d'impôt...)
- rémunérations des salariés et dirigeants
- rémunérations des actionnaires
- activités sociales et culturelles
- sous-traitance utilisée et réalisée
- pour les entreprises appartenant à un Groupe, transferts financiers et commerciaux entre les entités dudit groupe.



“ Les délais pour rendre un avis sur les orientations stratégiques et les délais d'expertise

Le décret du 27 décembre 2013 précise les conditions dans lesquelles le CE rend son avis et dans lesquelles l'expert intervient.



Le délai pour rendre un avis est fixé par accord entre le CE et l'employeur ou, à défaut, par le décret. En l'absence d'accord, le CE est réputé avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai de un mois, à compter de la transmission des informations par l'employeur. Le délai est porté à deux mois en cas d'intervention d'un expert. Le délai d'expertise est fixé par accord entre le CE et l'employeur. A défaut d'accord, si les élus du CE demandent à l'expert la production d'un rapport, ce dernier est remis, au plus tard, quinze jours avant l'expiration du délai de deux mois.

L'expert demande à l'employeur, au plus tard dans les trois jours de sa désignation, toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires. L'employeur répond dans les cinq jours.

L'avis du Groupe ALPHA

La loi de sécurisation crée un cadre pour cette consultation annuelle sur les orientations stratégiques, qui rend, pour la première fois, crédible un débat sur les choix de l'entreprise, affectant sa marche future et nombre d'aspects déterminants de son fonctionnement et de ses performances.

Il s'agit de débattre des implications des choix stratégiques, qui déterminent l'avenir de l'entreprise dans toutes ses dimensions. Le CE peut proposer des alternatives à la stratégie et le conseil d'administration ou de surveillance doit y répondre de manière argumentée.

En fonction de la taille de l'entreprise, de sa relation avec ses clients ou ses donneurs d'ordre, ou encore de la longueur de ses cycles d'activité, l'exercice d'anticipation n'est pas le même. Un cadrage selon les secteurs d'activité et tailles d'entreprises est souhaitable. La mise en place de la base de données économiques et sociales nécessite une ingénierie assez pointue et l'information-consultation sur la stratégie à trois ans un entraînement que les partenaires sociaux n'ont pas tous encore aujourd'hui.

Concernant la mission d'expert sur la stratégie, en l'absence d'accord plus avantageux, le financement de l'expert-comptable, à hauteur de 20%, par le CE, dans la limite du tiers de son budget de fonctionnement, pénalise les CE d'entreprises de petite taille et ceux qui, malgré la loi, n'ont pas de budget de fonctionnement.

La circulaire du 18 mars 2014 relative à la BDES et aux délais de consultation du CE et d'expertise précise notamment que :

- La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi fait de l'accord entre l'employeur et les membres du CE le mode de droit commun de fixation des délais de consultation du CE. Les délais fixés par le code du travail interviennent uniquement par défaut.
- L'accord portant sur les délais de consultation doit s'inscrire dans le respect du principe de l'effet utile de la consultation. Le comité d'entreprise doit, pour être en mesure de rendre un avis éclairé, pouvoir disposer d'informations précises et écrites, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée de l'employeur. La notion de « suffisance » varie nécessairement en fonction du contexte et de la complexité du projet.
- Pour être valide, l'accord doit être signé par l'employeur et par la majorité des élus titulaires du CE présents.
- Pour les délais d'expertise, l'employeur et les élus du CE peuvent fixer des délais d'intervention de l'expertise et des délais de communication d'informations à l'expert, de manière à ce qu'ils soient les plus adaptés aux réalités de l'entreprise et aux relations entre l'employeur et les instances représentatives du personnel.
- Si les élus du CE estiment ne pas détenir d'informations suffisantes pour se prononcer, ils pourront saisir le président du TGI pour demander des compléments d'informations et obtenir, le cas échéant, une prorogation du délai de consultation en cas de difficulté particulière.

Pour rappel

Des salariés administrateurs dans les entreprises

Dans les sociétés qui emploient au moins 5 000 salariés permanents dans la société et ses filiales en France et au moins 10 000 salariés, y compris l'international, le conseil d'administration comprend des administrateurs représentant les salariés.

En plus des deux seuils d'effectif, déclinés ci-dessus, la loi LSE ajoute un critère subsidiaire :

- *Il faut que la société soit elle-même soumise à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise.*
- *Dans un groupe, l'obligation s'applique en réalité à la 1^{ère} société qui remplit les trois critères précédents, avec le risque que la société concernée ne soit pas l'organe de gouvernance de tête qui définit la stratégie de l'entreprise.*

Le nombre des administrateurs représentant les salariés est au moins égal à 2 si le nombre d'administrateurs est supérieur à 12 et au moins égal à 1 si ce nombre est inférieur ou égal à 12.

Entrée en vigueur en 2014 : dans les six mois qui suivent la clôture de l'exercice après avis du CE/CEE ou comité de groupe et modification des statuts du Conseil d'administration ou Conseil de surveillance – au plus tard le 31 décembre 2014.

L'articulation de la négociation GPEC et du plan de formation

La loi de sécurisation prévoyait l'élargissement de la négociation de la GPEC aux orientations et aux objectifs du Plan de formation. L'ANI sur la formation professionnelle du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014, qui modifient les règles de financement de la formation des salariés par les employeurs, ont modifié, en contrepartie, les règles du dialogue social sur la formation dans l'entreprise. Elles ont élargi les thèmes de négociation au compte personnel de formation.

A partir de 2015, la négociation sur la GPEC, obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés, porte sur :

- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), sur laquelle le CE est informé, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation et d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences et de mobilité professionnelle et géographique ;
- les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation. A défaut d'accord d'entreprise, ces éléments font l'objet d'une consultation du comité d'entreprise.

L'ANI du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014 précisent également que :

- L'accord devra porter sur :
 - les orientations et objectifs du Plan de formation
 - et sur les mécanismes d'abondement du compte personnel de formation (CPF), « en particulier pour les salariés les moins qualifiés, les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels, les salariés occupant les emplois menacés ».
- L'accord d'entreprise peut enrichir les informations transmises au comité d'entreprise dans le cadre de la consultation sur le plan de formation.
- L'accord d'entreprise peut également déterminer les conditions dans lesquelles les heures créditées sur le compte épargne temps peuvent être mobilisées.

Enfin, la loi introduit une incitation à négocier des mécanismes d'abondement du compte personnel de formation par l'employeur. Si l'accord d'entreprise prévoit que l'employeur consacre au moins 0,2% de la masse salariale brute au financement du compte personnel de formation des salariés et à son abondement, alors la contribution unique de 1% qu'il doit verser à l'OPCA est ramenée à 0,8%.



L'accord élargit les thèmes de négociation dans le cadre de la GPEC. Il invite l'employeur à articuler la GPEC aux outils permettant de la décliner. L'enjeu est de faire de la GPEC, non pas un objet « à chaud », mais un outil d'anticipation et de prévention des risques d'employabilité, en ciblant notamment les salariés les moins qualifiés, les salariés occupant des emplois menacés ou ceux exposés à des risques professionnels.

La négociation de l'accord d'entreprise ne doit pas se contenter de définir une liste d'indicateurs ou de formations éligibles. Elle doit, de façon plus stratégique, préciser la façon dont l'entreprise va réaliser régulièrement la revue des compétences en alerte et des emplois qui vont faire l'objet de fortes évolutions ou risquent de disparaître. Elle doit aussi (surtout ?) permettre d'identifier les salariés dont le déficit de formation risque de fragiliser le maintien dans l'emploi et de proposer, au final, un plan d'action adapté, notamment en termes d'abondement des droits au compte pour les salariés fragiles.

Pour aller plus loin



Négocier la présentation annuelle au CE des résultats consolidés des entretiens professionnels, dans une approche collective et pas seulement quantitative

En effet, la loi prévoit de compléter la liste des informations à transmettre au CE pour tenir compte de la mise en place du compte personnel de la formation (CPF) et du nouvel entretien professionnel, mais cette approche reste quantitative (nombre d'entretiens réalisés et nombre de bilans récapitulatifs). Un accord d'entreprise peut prévoir une approche plus qualitative et davantage articulée à la GPEC des informations

transmises au CE. L'accord pourrait notamment porter sur les résultats consolidés des entretiens professionnels, ce qui permettrait de mettre en lumière les réels besoins de l'entreprise en termes de compétences et de métiers.

Négocier la mise en place d'un diagnostic des « Risques Compétences » et d'un plan d'action

En prolongement et de façon plus complète, l'accord pourrait porter sur la mise en place d'un « diagnostic Compétences » dans l'entreprise, assorti d'un plan d'action, dont le cadre et le contenu seraient précisément définis dans l'accord. Ce diagnostic sur les évolutions de l'entreprise, l'anticipation et sur les compétences détenues pourrait être réalisé à échéance régulière (triennale comme la négociation GPEC ?). Il pourrait porter sur l'analyse des « risques Compétences », c'est-à-dire des compétences non détenues, des compétences en alerte et la situation des salariés fragiles ou positionnés sur des métiers en évolution. Il s'appuierait (Cf. ci-dessus) sur le bilan (approche collective) des nouveaux entretiens professionnels. A la suite de cette évaluation, l'employeur devrait proposer et mettre en œuvre des actions de prévention ainsi qu'un plan d'action de développement des compétences des salariés, transcrit dans un document unique (« Document Unique d'identification des risques Compétences »). L'accord pourrait également prévoir un droit à l'expertise afin d'analyser ces diagnostics et ces plans d'action. Il y a donc là des nouveaux sujets à négocier dans l'entreprise, pour faire de la formation un outil au service de l'anticipation et pour concrétiser cette idée de passer d'une obligation de payer à une obligation de former.

Négocier les mécanismes d'abondement du compte personnel de formation

L'accord peut également définir les mécanismes d'abondement du CPF par l'employeur, permettant d'aller au-delà de l'enveloppe maximale de 150 heures par salarié qui est loin de permettre le financement d'une formation visant une qualification pour les salariés les plus fragiles. Il s'agit, dans le cadre de l'accord, d'identifier les catégories de salariés ou les types d'actions concernés..., en fonction du diagnostic des compétences proposé ci-dessus.

Introduire dans l'accord la mise en place d'outils de GPEC définis en commun,

utilisés par les managers et les RH lors des entretiens professionnels et dont la consolidation sera présentée annuellement sous une forme définie en commun au CE / CCE, à la place ou en complément des approches quantitatives prévues par la loi. Là encore, il y a un enjeu à se saisir de cette (nouvelle) négociation, pour passer d'une consultation qui reste souvent formelle et qui est abordée sous un angle très quantitatif à une approche plus qualitative. In fine, à travers cette (nouvelle) négociation, il s'agit de renforcer les garanties collectives en matière de formation dans l'entreprise et de « garantir collectivement » les nouveaux droits que sont le compte personnel de formation et le nouvel entretien professionnel.

Pour rappel

Les autres dispositifs d'anticipation

Le Crédit Impôt Compétitivité Emploi

Dans les entreprises, le CE (ou les DP) est informé et consulté sur les conditions d'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE), avant le 1^{er} juillet de chaque année. Les sommes reçues par l'entreprise, au titre du crédit d'impôt, sont retracées dans la base de données économiques et sociales transmise aux représentants du personnel.

En France, près de 2/3 de la masse salariale des entreprises est concernée par ce dispositif (qui est de 4% de la masse salariale en 2013 et de 6% en 2014.)

Mais le contrôle a posteriori sera extrêmement délicat ; l'expert pourra aider le CE à vérifier la bonne utilisation du CICE par l'entreprise.

Le plus efficace est, pour nous, qu'un échange en amont ait lieu entre le CE et la direction : « que pouvons-nous faire en 2014, que nous n'ayons pas déjà prévu, grâce au CICE 2014 » ? L'utilisation du CICE peut être multiple, par exemple, renforcement des équipes de R&D, prospection commerciale nouvelle, augmentation du budget formation ou renforcement du fonds de roulement... Et les montants en jeu peuvent être très importants puisque le CICE devrait représenter 10Mds€ la première année, 15Mds€ la deuxième et 20Mds€ la troisième.

Mobilité interne géographique et professionnelle

L'employeur peut engager une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs, dans les entreprises de plus de 50 salariés. Elle est conduite dans le cadre de la négociation triennale relative au dispositif de GPEC, pour les entreprises qui y sont astreintes. Pour les autres entreprises, la négociation porte également sur les évolutions prévisionnelles des emplois et des compétences et sur les mesures susceptibles de les accompagner.

3- Une transformation des fondements du dialogue social

A défaut d'accord, des délais fixes s'imposent

Tous les délais de consultations sont dorénavant encadrés, soit par accord, soit par la loi ou un décret, sans pouvoir être inférieurs à 15 jours.



Sauf dispositions législatives spéciales (par exemple, en cas de projet de licenciement économique collectif), le délai des consultations du comité d'entreprise (CE) ou du comité central d'entreprise (CCE) est fixé par accord entre le CE ou le CCE et l'employeur (décret du 27 décembre 2013). Ce délai ne peut cependant être inférieur à 15 jours. En l'absence d'accord, le CE est réputé avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai de un mois à compter de la transmission des informations par l'employeur.

Ce délai est porté à :

- deux mois en cas d'intervention d'un expert,
- trois mois en cas de saisine d'un ou de plusieurs CHSCT
- et quatre mois en cas de mise en place d'une instance de coordination des CHSCT.

En cas de litige, le TGI statue en référé dans les 8 jours. Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai de la consultation, sauf si le juge le décide, par exemple, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du CE.



- L'accord sur les délais, adopté à la majorité des membres titulaires élus du CE, peut fixer des délais plus courts ou plus longs que ceux prévus par le décret.
- L'avis du ou des CHSCT doit être transmis au CE au plus tard sept jours avant l'expiration du délai de trois ou quatre mois.



● Le délai court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le Code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales (BDES)(Cf. Supra).

L'encadrement de la procédure ne nuira pas au dialogue social, si l'employeur met à disposition des élus une information suffisante afin qu'ils puissent débattre d'éventuelles alternatives et rendre un avis motivé.

● Il conviendra de veiller à la bonne articulation entre CE et CHSCT. En effet, si le projet est également soumis au CHSCT ou à la toute nouvelle instance de coordination des CHSCT, son avis, pour peser, devra s'inscrire dans les délais de la consultation du CE.

● La négociation de l'agenda social annuel et de ses composantes est indispensable pour maîtriser les moyens du dialogue. En effet, les évolutions nécessitent une visibilité détaillée, mais aussi globale, de toutes les informations et consultations de l'année.

● Mais, surtout, deux conditions sont nécessaires pour que les intentions du législateur se traduisent dans les faits. D'une part, un cadre de confiance est un préalable, là où existe parfois beaucoup de défiance. D'autre part, le dialogue est nécessaire et il implique un équilibre des parties en présence, une « égalité des chances » entre partenaires sociaux.

Agenda social 2014 - Exemple d'un déroulé de mission avec un expert-comptable

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Sept.	Oct.	Nov.	Décembre
CE	Vote des missions de l'expert	Mise en œuvre impact LSE : BDES et information-consultation sur la stratégie. Modalités, rôle du CE, accompagnement de l'expert									
Organisations syndicales		Accord Dialogue et agenda social. Appui de l'expert sur NAO	NAO								
CE et expert	Réunion de travail formalisant le calendrier et les objectifs de travail	Réunion de travail sur les NAO		Travail sur la base de données économiques et sociales						Avis sur la stratégie et recommandations du CE sur la stratégie et ses impacts sociaux (métiers, parcours professionnels, formation...)	
Expert		Lettre de mission		Rapport sur les comptes 2013 et le budget 2014				Rapport sur l'atterrissage 2014, le budget 2015 et la stratégie à trois ans			

Mission de l'expert :

- Vote au CE de janvier des missions « classiques » : analyse des comptes 2013 et prévisionnels 2014
- A négocier entre les organisations syndicales, le CE et la direction :
 - Assistance de l'expert-comptable pour l'élaboration de la BDES
 - Mission de l'expert dans le cadre de l'information-consultation sur la stratégie
 Un coût supplémentaire qui sera limité avec la fusion du rapport sur l'atterrissage 2014 et la mission stratégie. En contrepartie, pas de prise en charge par le CE des 20% de la mission sur la stratégie.

L'ICCHSCT pour organiser le recours à l'expertise

En cas de projet commun à plusieurs établissements, l'employeur peut créer une instance temporaire de coordination des CHSCT.



La loi sur la sécurisation de l'emploi élargit le rôle des CHSCT puisque, dorénavant, la consultation des CHSCT dans les cas des restructurations devient systématique et la faculté de se faire assister d'un expert agréé dans ces cas-là est clairement reconnue.

Elle modifie par ailleurs les modalités d'accès à une expertise pour projet important par le CHSCT. Auparavant, lorsque le projet impactait plusieurs établissements, chaque CHSCT, lorsqu'il était consulté, pouvait mettre en œuvre une expertise sur les impacts du projet sur les conditions de travail dans le périmètre de son établissement. Désormais, la loi prévoit la création d'une instance de coordination temporaire des CHSCT (ICCHSCT). Le rôle de cette instance sera de diligenter et de piloter une expertise unique sur l'ensemble du périmètre concerné par le projet. Il peut s'agir d'un projet de restructuration, mais également d'un projet de déménagement, de la mise en œuvre d'une nouvelle technologie ou d'une réorganisation de services, par exemple. La décision de réunir cette instance est prise par l'employeur.



L'anticipation et la coordination deviennent des éléments clés pour les élus des CHSCT : au travers de la base de données économiques et sociales (BDES), qui contient des informations relatives aux conditions de travail et de l'information-consultation sur les orientations stratégiques au niveau du CE, ils peuvent bénéficier d'une connaissance en amont des projets pour lesquels ils sont susceptibles d'être consultés.

Retour d'expérience

● Comment intégrer les questions du travail dans le cadre d'une expertise globale ?

Dans une entreprise de services, la méthodologie retenue pour l'expertise ICCHSCT a prévu la mise en place d'une commission mixte d'expertise (CME) au niveau de chaque CHSCT impliqué dans l'ICCHSCT. Cette méthode a permis à chaque CHSCT de disposer d'une analyse spécifique de son contexte local, de ses métiers, de son organisation et de son environnement. L'expert a construit avec chaque CHSCT une représentation de la situation de l'établissement par rapport au projet et des préconisations opérationnelles touchant aux conditions de travail ont pu être élaborées, puis partagées au sein de l'ICCHSCT.

L'ICCHSCT n'existe que pendant la durée de l'expertise, mais le vivier de ses membres est permanent puisque les CHSCT désignent leurs représentants dans l'instance pour la durée de leur mandat. Sa composition dépendra ensuite du périmètre du projet.

● ● ● Composition des ICCHSCT en fonction du nombre d'établissements concernés

Moins de 7 CHSCT concernés	De 7 à 15 CHSCT concernés	Au-delà de 15 CHSCT concernés
3 représentants par CHSCT	2 représentants par CHSCT	1 représentant par CHSCT

+ L'employeur ou son représentant, la médecine du travail, l'inspecteur du travail, l'agent du service de prévention de l'organisme de sécurité sociale.

La création de l'ICCHSCT est une option offerte à l'employeur mais, dès l'instant où il décide de sa mise en place, il est évidemment tenu par les règles qui président à sa composition et à son fonctionnement. L'article L. 4616-5 permet cependant de les aménager par accord d'entreprise.

Dans de nombreux cas, la négociation d'un accord-cadre pour organiser le fonctionnement de l'instance est indispensable. Cet accord peut notamment prévoir :

- De faire varier le nombre de représentants selon la taille des établissements concernés.
- De négocier des moyens adaptés pour le travail en commun des membres : temps, déplacements, réunions téléphoniques, visioconférences, etc.
- De clarifier l'obligation pour l'employeur d'informer, d'une part, sur une vision d'ensemble de son projet, mais aussi sur les aspects propres à chaque établissement.
- De favoriser la concertation avec l'expert en prévoyant des points d'étape avec l'ICCHSCT et la direction, au cours même de son intervention.
- D'adapter le délai de l'expertise selon la complexité du projet.
- De prévoir la présentation de son rapport par l'expert dans chaque CHSCT et des modalités d'appui à la préparation de leur avis.
- De favoriser un suivi de la mise en œuvre du projet au niveau de l'ICCHSCT.

Retour d'expérience

● Dans une entreprise du secteur de l'assurance, la durée de la procédure a été allongée pour tenir compte d'une information tardive des CHSCT, mais cela doit être négocié.

Cette instance étant temporaire et sa composition dépendant des périmètres des projets qui lui seront soumis, les membres peuvent ne pas se connaître. Pourtant, dès la première réunion de l'instance de coordination, les membres devront choisir un secrétaire et un cabinet d'expertise agréé pour réaliser l'expertise unique. Nous conseillons donc que les représentants élus puissent disposer, préalablement au lancement de la procédure de consultation, d'un temps d'échange et de formation pour :

- Partager des méthodes de travail et des objectifs.
- Mettre en place un fonctionnement en réseau, utile à la cohérence de la coordination.
- Choisir par anticipation un expert agréé qui réponde à leurs attentes et qui soit en mesure de mettre au travail une équipe suffisante pour répondre à leurs demandes dans un temps court.
- Exiger que la première réunion de l'ICCHSCT se tienne le même jour que celle du comité d'entreprise lors des restructurations.



Il convient de rappeler qu'expertise unique ne signifie pas consultation unique ! En effet, le rapport de l'expert, accompagné, le cas échéant, de l'avis de l'ICCHSCT, est transmis par l'employeur aux CHSCT qui rendent leur avis.

L'ICCHSCT peut, si elle le souhaite, rendre un avis également : elle devra le préciser lors de sa première réunion. Elle devra le rendre dans un délai de 15 jours (réduit à 7 jours en cas de restructuration avec licenciements) après la remise du rapport de l'expert. Il nous semble important que l'ICCHSCT rende un avis.

Pour rappel

L'article 12 point 7 de l'ANI de janvier 2013 prévoyait une consultation unique d'une instance ad hoc qui se substituerait aux consultations des différents CHSCT. Cette proposition n'a pas été reprise dans la loi.

Retour d'expérience : Inversion de l'ordre des avis

● La loi prévoit la consultation de l'ICCHSCT avant celle des CHSCT : l'ICCHSCT donnera un avis global sur le projet et chaque CHSCT s'exprimera sur la déclinaison du projet au sein de son établissement. Mais, il peut être pertinent d'inverser l'ordre des avis. Ainsi, dans une entreprise de services, les CHSCT étaient consultés sur des projets indépendants dont l'ensemble formait le périmètre d'une vaste réorganisation : chaque CHSCT a remis son avis sur le projet le concernant et l'a transmis à l'ICCHSCT qui s'est prononcée sur l'articulation de ces différents projets.

L'avis du Groupe ALPHA

Les CHSCT ont vu leurs prérogatives, leur importance, évoluer ces dernières années grâce à une jurisprudence appuyant la prise en compte grandissante des conditions de travail, avec, notamment, les risques psychosociaux.

En matière de CHSCT, la loi de sécurisation procède en trois temps que l'on peut caractériser ainsi : extension, encadrement strict, ouverture.

● L'extension concerne le nombre de CHSCT potentiellement bénéficiaires de l'intervention de l'expert. Elle rend obligatoire l'intervention du CHSCT dans tous les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE). Et, grâce à l'instance de coordination, elle implique potentiellement tous les CHSCT du périmètre d'un « projet important » dans l'expertise, alors qu'auparavant, seuls les plus déterminés demandaient une expertise. Le choix d'un périmètre de consultation des CHSCT pertinent par rapport au projet de la direction devient alors un enjeu important du dialogue social.

● L'encadrement strict concerne la coordination sur un même projet, où l'expertise « dissidente » n'est plus possible, et, surtout, la question des délais de l'expertise, pendant laquelle le temps de la concertation va cruellement manquer. Cet encadrement implique de la part des IRP une meilleure préparation des délégués syndicaux, membres des CE et des CHSCT, en amont des procédures de consultation.

● L'ouverture est aussi actée pour ceux qui voudront s'inscrire dans un processus de négociation et, surtout, d'anticipation. Si elle est préparée au sein des IRP, l'information-consultation sur la stratégie leur permettra d'identifier très en amont les « sujets » à traiter dans le champ des CHSCT. Ils pourront alors négocier les conditions de la mise en place d'une instance de coordination des CHSCT, avec la composition et le fonctionnement adaptés au projet concerné. Ils pourront également prendre le temps de discuter avec l'expert des conditions d'une expertise utile au dialogue social et à une meilleure prise en compte du travail et de la prévention dans le projet considéré.

Pour rappel

Les autres nouveautés de la L.S.E. impactant le dialogue social

Allongement des délais de mise en place des IRP

Les entreprises, qui passent le seuil des 10 ou 50 salariés, ont 3 mois (au lieu de 45 jours) pour organiser les élections de délégués du personnel (DP) ou du CE et un an, à compter de la date de franchissement du seuil, pour se conformer aux obligations récurrentes d'information et de consultation.

Instauration d'un barème prud'homal

En cas de litige porté aux prud'hommes, lors de la conciliation destinée à réparer tous les préjudices liés à la rupture du contrat de travail et à éteindre toutes réclamations, l'employeur et le salarié peuvent convenir (ou le bureau de conciliation proposer) d'y mettre un terme, par le versement d'une indemnité forfaitaire. Son montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié. Sur la base de ce qui était proposé dans l'ANI, le barème devrait être le suivant :



Evelyn BLEDNIAK, Avocate, fondatrice du cabinet Atlantes

Que constatez-vous neuf mois après la publication du décret relatif au barème forfaitaire de conciliation devant les Prud'hommes ?

Le barème a été utilisé dès février 2013 par certains employeurs en conciliation. Il constitue même aujourd'hui une référence dans le cadre de propositions transactionnelles avant saisine du Conseil de Prud'hommes. Les salariés licenciés, avec environ 2-3 années d'ancienneté, l'acceptent fréquemment, au risque d'oublier que la somme couvre toutes les réclamations possibles, y compris, et surtout, les heures supplémentaires !

Cela étant, trois caractéristiques doivent être rappelées :

- 1- il n'est qu'indicatif et pour le bureau de conciliation seulement,
- 2- il est contraignant car il couvre toutes les sommes éventuellement dues, y compris les heures supplémentaires, les rappels de salaire... La proposition éventuelle doit donc être appréciée au cas par cas avant d'être acceptée.
- 3- nous n'avons pas le recul suffisant pour savoir si les Conseillers Prud'homaux s'y référeront dans leurs décisions. Le salarié devra veiller à JUSTIFIER de son réel préjudice afin de ne pas se voir appliquer ce barème.

Quelle première mise en œuvre de la réduction des délais de prescription ?

C'est une question juridique extrêmement complexe. Le délai de 5 ans va continuer à s'appliquer dans une période transitoire avec la question fondamentale du point de départ de la prescription, qui est différente suivant la nature de la somme réclamée. Il faut donc que les salariés n'hésitent pas à consulter.

4-La gestion négociée des difficultés, alternative au licenciement collectif

Accords de maintien dans l'emploi

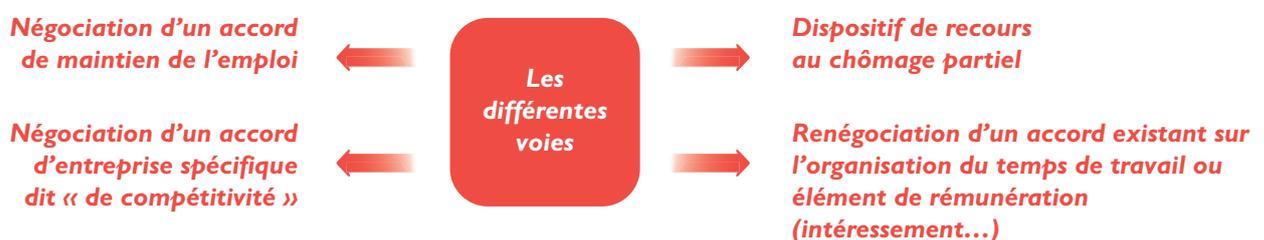
En cas de graves difficultés économiques conjoncturelles, il est possible de conclure, pour deux ans maximum, un accord majoritaire, signé par des organisations syndicales représentatives, prévoyant une baisse de rémunération et/ou un aménagement du temps de travail, en contrepartie du maintien des emplois.

Un expert-comptable peut être mandaté par le comité d'entreprise pour accompagner les organisations syndicales dans l'analyse du diagnostic et dans la négociation. L'accord prévoit les conditions dans lesquelles les dirigeants et les actionnaires participent aux efforts demandés aux salariés, de manière proportionnée. L'accord précise également des clauses spécifiques en cas d'amélioration de la situation économique de l'entreprise, les dommages et intérêts dans le cas d'un non-respect de l'accord, les conditions de sa mise en œuvre. En cas de refus du salarié de voir les dispositions de l'accord s'appliquer à lui, celui-ci est susceptible d'être licencié selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et l'accord doit prévoir des mesures d'accompagnement. Le calcul des indemnités et celui de l'allocation d'assurance-chômage se font sur la base de la rémunération la plus avantageuse au moment de la rupture ou avant la signature de l'accord.

Dans le cas d'une évolution significative de la situation économique de l'entreprise, ou si les engagements prévus à l'accord ne sont pas tenus loyalement ou sérieusement, le TGI pourra statuer, à la demande d'un des signataires, par une suspension, poursuite ou résiliation de l'accord. Les non-signataires ne peuvent exercer de recours.

Ce que nous constatons

Au sein des entreprises confrontées à des difficultés économiques, nous relevons différentes voies d'accords en dehors des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE).



Quelques entreprises se sont déjà engagées, soit dans la voie de l'accord d'entreprise spécifique dit « de compétitivité », soit dans les accords de maintien de l'emploi, tels que définis par le nouveau cadre légal : quelle est la différence ?

	Accord d'entreprise dit « de compétitivité »	Accord de maintien de l'emploi
Cadre juridique	Accord d'entreprise de droit commun (30% et absence d'opposition de 50%)	Accord majoritaire (50%) défini par la loi de sécurisation de l'emploi
Objet	Améliorer la compétitivité de l'entreprise	Faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles
Mesures	Liberté des partenaires sociaux : augmentation du temps de travail, réductions de salaires, changements d'organisation...	Augmentation du temps de travail, réductions de salaires, changements d'organisation... (limite 1,2 smic, durée max. du travail, et repos)
Contreparties	Aucune obligation. Mais contreparties fixées dans l'accord (investissements, nouveaux produits...) Les suppressions de postes ne sont pas interdites (mais peuvent être limitées)	Pas de licenciement économique pour les postes concernés par l'accord Efforts proportionnés des dirigeants et actionnaires
Durée	Pas de limite : la durée est fixée dans l'accord	L'accord est limité à 2 ans maximum
Impact sur le contrat de travail	Clauses du contrat modifiées après l'accord du salarié	Suspension des clauses du contrat contraire à l'accord + accord du salarié
Expert-comptable	Pas de mission prévue par le code du travail Recours négocié	Expert mandaté par le CE pour accompagner les organisations syndicales (OS) sur le diagnostic et la négociation
Conséquence en cas de refus	Licenciement économique. Si plus de 9 = Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)	Licenciements individuels pour motif économique, peu importe le nombre de salariés Pas de PSE

Ces accords de maintien de l'emploi sont conçus comme une alternative à un projet de licenciement et s'inscrivent dans une flexi-sécurité à la française, mais leur application est délicate. En outre, au vu des premiers retours d'expérience, l'introduction des accords de maintien de l'emploi n'a pas supprimé la possibilité de négocier des accords type « compétitivité », ni, bien évidemment, les accords « organisation de temps de travail ».

Le législateur a prévu dans les accords de maintien de l'emploi le recours à un expert-comptable. L'assistance de l'expert consiste à :

- apporter un éclairage extérieur aux organisations syndicales pour accompagner les négociations,
- établir un réel diagnostic du niveau et de la nature des difficultés de l'entreprise,
- si les mesures prises sont adaptées et suffisantes, étudier si des actions autres sont à prévoir,
- si les mesures s'avèrent infondées ou inadaptées, accompagner la construction d'alternatives aux mesures projetées,
- aider au suivi de l'accord.

Même si le cadre légal de l'accord de maintien dans l'emploi n'est pas retenu par l'entreprise, il sera pertinent de s'inspirer des éléments clés prévus par la loi de sécurisation de l'emploi : des contreparties et des efforts proportionnels, une durée adaptée, la prise en compte de l'impact sur les conditions de travail, le niveau d'emploi nécessaire à préserver, les conditions de retour à la situation antérieure et la rétribution des efforts fournis par les salariés dans le cas d'amélioration ou fin d'accord, les engagements d'investissements, etc.

Retour d'expérience

● **« L'engagement de maintenir l'emploi s'applique uniquement aux salariés qui acceptent l'accord »**

Pour éviter une restructuration qui supprimait 102 postes, l'entreprise Behr a négocié un accord de maintien dans l'emploi. Au final, plus de 160 salariés refuseront l'application de l'accord et seront licenciés économiques à titre individuel (avec des mesures d'accompagnement négociées dans l'accord). Les salariés restants se sont vu appliquer les dispositions de l'accord. C'est donc une mise en garde sérieuse pour les organisations syndicales qui devront éviter que ces accords n'aboutissent à des licenciements nombreux en plus des efforts sociaux consentis.



Pour s'engager dans la voie des accords de maintien dans l'emploi, les élus auront à se poser quatre questions clés :

- **Est-on face à des difficultés conjoncturelles ou structurelles ?** Le travail de l'expert peut contribuer au diagnostic et permet de fonder un point de vue sur le caractère « grave » et également « conjoncturel ». En effet, il ne serait pas acceptable de demander aux syndicats de négocier un accord de maintien dans l'emploi alors que des difficultés structurelles non traitées empêchent le redressement de l'entreprise, rendant vains les sacrifices des salariés.
- **Est-ce une solution temporaire et adaptée à la problématique de l'entreprise ?** Ces accords de maintien de l'emploi définissent des contreparties. Les efforts des dirigeants, mandataires sociaux et actionnaires doivent être réellement proportionnés à ceux consentis par les salariés. La mise en place de l'accord peut dégrader le modèle social de l'entreprise. Nous insistons donc sur la nécessité de définir les critères d'amélioration de cette situation afin de permettre de mettre un terme, sans délai de latence superflu, au dispositif d'aménagement du travail et des rémunérations. Ce travail sera aussi utile en cas de contentieux, nécessitant l'intervention du juge, pour qu'il puisse statuer sur la sortie de l'accord.
- **Est-ce une réelle préservation de l'emploi ?** Dans ce cas, certains paradoxes doivent être levés lors de la négociation d'un tel accord. D'un côté, l'employeur s'engage à ne pas procéder à des suppressions d'emploi, de l'autre, chaque salarié qui refuserait l'application de cet accord serait licencié pour motif économique individuel et bénéficierait de mesures prévues dans l'accord. Le risque est donc de se retrouver avec un nombre de départs de salariés pour refus d'application des dispositions de l'accord supérieur à celui des licenciements supposément évités par cet accord. De plus, la prise en compte de l'impact d'un tel accord sur les conditions de travail et la santé des salariés est indispensable.
- **Comment traiter la sortie de ce type d'accord au bout des deux ans ?** L'accord doit prévoir les conditions de répartition des bénéfices des efforts consentis à l'issue de la période d'application de l'accord. Dans les faits, les salariés retrouveront leur situation initiale ou une situation négociée prévue à l'accord. En revanche, si l'entreprise ne s'est pas redressée dans les deux ans, le risque pour les salariés sera d'entériner des « baisses sociales » ou de devoir faire face à une restructuration.



Il conviendrait d'obtenir, dans l'accord, que l'employeur s'engage à remplacer tout salarié licencié individuellement pour motif économique dans les plus brefs délais et de prévoir un seuil limite de départs liés à des refus de salariés, au-delà duquel l'accord deviendrait caduc.

Les procédures de licenciement collectif

Désormais, les entreprises d'au moins 50 salariés disposent de deux voies pour procéder à un licenciement collectif : accord majoritaire ou document unilatéral soumis à homologation.



L'employeur qui envisage de procéder à des licenciements collectifs pour motif économique de 10 salariés et plus sur une même période de 30 jours dans les entreprises d'au moins 50 salariés aura le choix entre :

- négocier un accord majoritaire (partiel ou total) avec des organisations syndicales représentatives (50%), portant sur le PSE et, le cas échéant, sur les modalités de consultation du CE, la pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement, le calendrier des licenciements, le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées,
- établir un document unilatéral portant sur le projet de restructuration et sur le PSE, tels qu'ils sont issus de la procédure de consultation du CE.

La loi maintient donc les procédures d'information-consultation Livres II et I, désormais encadrées, sauf accord, dans des délais ne pouvant excéder :

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

A l'issue de la procédure, le CE rend un avis sur l'accord majoritaire et/ou sur le document unilatéral.

En l'absence d'avis du CE dans ces délais, celui-ci est réputé avoir été consulté.

Le CE peut désormais avoir recours à un expert au titre de 3 mandats :

- L'expertise sur la réorganisation.
- L'expertise afin d'apporter toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener la négociation de l'accord majoritaire.
- L'expertise en cas de fermeture d'établissement (Cf. Infra).

Pour rappel

La Direccte devient un acteur incontournable

En cours de procédure

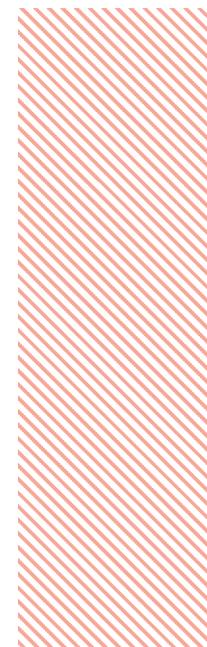
- Pouvoir de formuler des propositions et des observations, avec obligation pour l'employeur d'y répondre de façon motivée.
- Pouvoir d'injonction : possibilité pour les IRP de demander à la Direccte d'enjoindre l'employeur à se conformer aux règles de procédure, de délivrer les informations nécessaires et de se prononcer, en cas de désaccord sur l'expertise CHSCT.

A l'issue de la procédure

- En cas d'accord majoritaire : validation ou non, contrôle de régularité dans les 15 jours.
- En cas de document unilatéral : homologation ou non, contrôle de régularité et de proportionnalité (notamment au regard des moyens dont disposent l'entreprise, l'UES et le Groupe) dans les 21 jours.
- En cas d'accord majoritaire et de document unilatéral : les délais d'homologation et de validation sont de 15 jours.

L'employeur ne peut procéder à aucun licenciement avant validation / homologation de la Direccte. En cas de refus d'homologation / validation, l'employeur doit consulter de nouveau le CE sur le projet de licenciement économique collectif modifié.

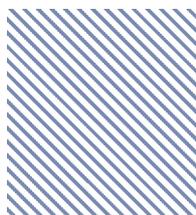
Les actes intervenant dans la procédure ne peuvent faire l'objet d'un recours que dans le cadre du contentieux relatif à la décision de la Direccte.



Bon à savoir...

Données actualisées sur les PSE (au 29/01/2014 - Ministère du Travail)

- Hors redressement et liquidation judiciaires, 75 % des PSE donnent lieu à négociation.
- Dans 2 cas sur 3, on aboutit à un accord majoritaire...
- ... soit, selon le ministère, « 50 % des PSE se font par accord majoritaire ».
- Moins de 5% des décisions des Direccte sont contestées devant les tribunaux administratifs, contre plus de 20 % auparavant devant les TGI.
- 99% des décisions d'homologation/validation des Direccte sont des décisions explicites et motivées.
- Le taux de refus d'homologation est de 10%.



Estelle Sauvat, Directrice générale, Sodie

Les chiffres présentés par le ministère du Travail peuvent donner le sentiment que l'on est en train de gagner le pari voulu par l'ANI et la loi sur la sécurisation de l'emploi, à savoir l'introduction avérée de la négociation et le maintien des délais des procédures dans des temps raisonnés. Ce qui soulève une question majeure : les contraintes de délais proposés laissent-elles suffisamment de temps à la négociation ? En même temps, si le cadre semble plus clair aujourd'hui qu'hier, il s'agira de dépasser le bilan des chiffres pour mesurer si la signature d'accords majoritaires influe positivement sur les mesures sociales, comparativement à ce qui était constaté avant la loi. C'est sur ce terrain qu'il faut se situer avant toute chose. Est-ce que l'on parviendra, par ce dialogue renouvelé à l'aune des dispositifs de la loi LSE, à responsabiliser l'ensemble des acteurs à aller vers des mesures d'accompagnement résolument tournées vers la sécurisation de l'emploi ? C'est essentiel, au-delà des chiffres. Cela étant, la réforme de la loi du 14 juin est la plus importante depuis celle de 1987 sur les procédures de licenciement économique. N'oublions pas que l'on a vécu avec cette dernière loi jusqu'en 2013 et espérons que le temps de mesurer l'impact de la loi LSE sera moins long et plus porteur en termes de qualité, tant du dialogue instauré que des mesures sociales d'accompagnement.

Du point de vue des représentants du personnel

- **S'organiser le plus tôt possible**, d'autant que certaines directions démarrent des négociations sur l'accord majoritaire avant même l'ouverture officielle de la procédure d'information-consultation du CE.
- **Etre en contact le plus en amont possible et pendant toute la procédure avec la Direccte**, permettant ainsi de la tenir informée des demandes d'informations, d'entretiens, des délais de réponse de la direction, des réunions de négociation et de leur compte rendu, des alternatives proposées par les IRP, etc. (tenir, par exemple, un tableau de bord régulièrement mis à jour) et, le cas échéant, de lui demander d'exercer son pouvoir d'injonction.
- **Maintenir l'exigence sur le débat économique** : la pertinence de la restructuration, sa justification économique et son adéquation avec les objectifs de redressement, en particulier sur le nombre de suppressions de postes, les propositions de solutions alternatives auxquelles l'employeur doit répondre de façon motivée.
- **Intégrer le plus tôt possible le CHSCT ou l'ICCHSCT et son éventuel expert** (les délais de la procédure d'information-consultation du CHSCT ou de l'ICCHSCT étant encadrés dans les délais de procédure du CE).



Florence Krivine, consultante chez Secafi

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.

L'accord majoritaire peut-il diminuer les droits d'information-consultation du comité d'entreprise ?

Non. En revanche, 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.

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.

La voie du contentieux, s'il y a lieu, passe par le tribunal administratif

Les litiges relatifs aux décisions prises par l'administration du travail relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux. Le recours est présenté dans un délai de deux mois par l'employeur, à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation, et par les organisations syndicales et les salariés, à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance. Le tribunal administratif statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, le litige est porté devant la Cour administrative d'appel, qui statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'État.

S'il est possible en cours de procédure de solliciter la Direccte pour qu'elle enjoigne à l'employeur de fournir aux élus les éléments d'information relatifs à la procédure, la loi dispose que celle-ci se prononce dans un délai de 5 jours.

Et le Conseil d'Etat a précisé, dans un arrêt du 24 janvier 2014, que « les décisions de validation ou d'homologation [de la Direccte], qui n'ont pas un caractère réglementaire, sont relatives à l'application de la réglementation du travail ». Dès lors, elles doivent être contestées devant le tribunal administratif compétent. Ainsi, « lorsque l'accord collectif ou le document de l'employeur relatif au projet de licenciement collectif en cause identifie le ou les établissements auxquels sont rattachés les emplois dont la suppression est envisagée et que ces établissements sont situés dans le ressort d'un même tribunal administratif, ce tribunal est compétent pour connaître d'un recours pour excès de pouvoir dirigé contre la décision administrative validant l'accord collectif ou homologuant le document de l'employeur ». Dans tous les autres cas, le tribunal compétent est celui dans le ressort duquel se trouve le siège de cette entreprise.

Retour d'expérience

Dans un Groupe du secteur de la métallurgie : négociation d'un accord de méthode préalable à l'ouverture des négociations sur l'accord majoritaire

Cet accord de méthode conduit à :

- encadrer les procédures d'information-consultation du CCE, des CE, de l'ICCHSCT et des CHSCT et les négociations de l'accord majoritaire,
- travailler sur les enjeux économiques avant l'ouverture du débat sur le PSE,
- mettre en place des réunions de CE intermédiaires permettant de débattre des alternatives économiques à la réorganisation envisagée par la direction,
- fixer 9 réunions de négociation sur l'accord majoritaire,
- prévoir des réunions préparatoires systématiques aux réunions de l'accord majoritaire et de l'ensemble des CE.

L'accord aura ainsi permis d'éviter que les propositions alternatives au plan de réorganisation ne passent au second plan. En l'absence d'accord, ce risque est aujourd'hui renforcé par la LSE, du fait de la concomitance des procédures Livre II et Livre I.

Recherche de repreneur en cas de fermeture et loi Florange

Selon la loi du 24 février 2014, dite Florange, les entreprises employant plus de 1 000 salariés sont tenues de rechercher un repreneur et d'en informer le comité d'entreprise, la loi précisant les obligations applicables aux restructurations engagées à partir du 1^{er} avril 2014 ainsi que les initiatives proposées aux salariés et à leurs représentants. Ces obligations d'information n'ont pas été censurées par la récente décision du Conseil constitutionnel du 27 mars 2014. En revanche, le Conseil constitutionnel a censuré les dispositions concernant le non-respect des obligations pesant sur l'entreprise.



Le comité d'entreprise doit être informé de la recherche d'un repreneur dès l'ouverture de la procédure d'information et de consultation prévue pour la procédure de licenciement, mais également de la possibilité pour les salariés de présenter une offre de reprise alternative ainsi que de la possibilité de recourir à l'assistance d'un expert de son choix rémunéré par l'entreprise.

Le comité d'entreprise pourra, au travers du recours à l'expert, participer à la recherche de repreneur et examiner le processus mis en œuvre à cette fin par l'entreprise.

Enfin, l'administration du travail ainsi que le maire de la commune d'implantation de l'établissement concerné sont informés concomitamment.

Le comité d'entreprise est informé des offres de reprise formalisées. Les informations qui lui sont communiquées à ce titre sont réputées confidentielles. Le comité d'entreprise peut émettre un avis et formuler des propositions.



La portée de la mesure peut se révéler limitée en pratique

- La reprise du seuil de l'obligation de revitalisation (>1 000 salariés) exclut du champ de la mesure l'ensemble des PME ainsi que nombre d'ETI alors qu'il est généralement admis que 85 % des plans de sauvegarde de l'emploi déclenchés ces dernières années en France concernent des sociétés de moins de 1 000 personnes.
- La direction du Groupe peut invoquer :
 - que la fermeture d'un établissement est une contrainte découlant de l'absence de solution de reprise, au terme d'un processus de recherche de repreneur,
 - que la fermeture de site est présentée comme nécessaire afin d'en transférer la production sur d'autres établissements pour conforter la charge de ces derniers et les préserver ainsi du même sort...
- Le texte emploie le terme d'établissement, qui recouvre bien les notions d'ensemble immobilier et de site, voire d'outil industriel, et des personnels y exerçant habituellement leur travail. Ce terme ne vise pas nécessairement la notion de fonds de commerce, indispensable au maintien de l'activité et des emplois attachés dans la plupart des cas.

Une « obligation de moyens » sanctionnée par le Conseil constitutionnel

Le Conseil constitutionnel a donc estimé, dans sa décision du 27 mars 2014, contraires à la liberté d'entreprendre et au droit de propriété les dispositions relatives au refus de cession d'un établissement en cas d'offre de reprise et à la sanction de ce refus ainsi que celles prévoyant une pénalité en cas de non-respect de l'obligation de recherche d'un repreneur. Il a ainsi jugé que cela « prive l'entreprise de sa capacité à anticiper des difficultés économiques et de procéder à des arbitrages économiques ».



Patrick Taler, Directeur de Projets, Sémaphores Entreprises

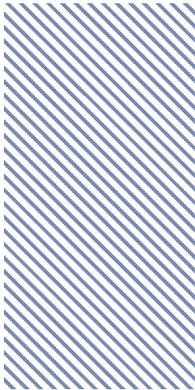
Une plus grande transparence, via l'extension du processus d'information-consultation

Les détracteurs de cette mesure objectent que la publicité, même interne à l'entreprise, nuit à l'impératif de confidentialité qui préside aux discussions préalables entre cédant et repreneur. Ainsi, la mesure pourrait s'avérer contre-productive, privant certaines entreprises de solutions de reprise. Rappelons que les membres des instances représentatives du personnel concernées sont soumis à une obligation de discrétion vis-à-vis des informations portées à leur connaissance.

Le texte institue un élargissement de la mission de l'expert-comptable du comité d'entreprise à l'appréciation des moyens engagés par l'entreprise pour trouver un repreneur de l'établissement menacé. La mission de l'expert suppose également la prise de connaissance par ce dernier de l'offre de reprise émanant du(es) candidat(s) repreneur(s) au-delà du document d'information du CE.



Pour aller plus loin



Loi de sécurisation de l'emploi :

Olivier Guillou, Secafi

- Tél. : 06 80 91 76 16 et mël. : olivier.guillou@secafi.com

Géraldine Boursaus, Sodie

- Tél. : 06 70 06 06 69 et mël. : geraldine.boursaus@sodie.com

Loi Florange : Patrick Taler, Sémaphores Entreprises

- Tél. : 06 80 91 76 25 et mël. : patrick.taler@groupe-alpha.com

Réforme de la formation professionnelle :

Carine Seiler, Sémaphores

- Tél. : 06 31 42 47 81 et mël. : carine.seiler@semaphores.fr





 GROUPE
ALPHA
Secafi • Sémaphores • Sodie