

ACTU EXPERTS

COMITÉS D'ENTREPRISE

LETTRE D'INFORMATION DES EXPERTS-COMPTABLES AUX COMITÉS D'ENTREPRISE

N° 16 - 4^{ème} trimestre 2017

- VEILLE LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE

- Législatif
- Doctrine administrative
- Jurisprudence

- REVUE DE PRESSE

- ARTICLES

- La rupture conventionnelle collective : l'absence d'intervention de l'expert-comptable risque de peser sur la compréhension des enjeux économiques de l'accord et la pertinence des mesures sociales d'aide au reclassement.
- L'ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique



Pour vous abonner à cette lettre trimestrielle (dématérialisée) et la recevoir gratuitement dès sa mise en ligne sur le site de l'Ordre et retrouver les précédents numéros, rendez-vous sur le site du CSOEC : www.experts-comptables.fr

Comité de rédaction

Président : Chakib HAFIANI

Membres du Comité de rédaction :

Vincent Beyron, Françoise Boisvert,
Philippe Gervais, Xavier Huault-Dupuy,
Gérard Lejeune, Francis Marquant,
Christian Pellet, Julien Sportes,
Claudine Vergnolle.

Permanents du CSOEC

Véronique Argentin, Sylvie Alléno,
Sylvie Guérin.

EDITO

La réforme du droit du travail en 2018 : passage à la pratique !

Avec la sixième ordonnance dite « ordonnance balai » du 20 décembre 2017, et le décret du 29 décembre 2017, le dispositif de cette réforme est désormais en grande partie en place.

Les consœurs et confrères du Comité secteur non marchand du CSO n'ont cessé depuis Août dernier de travailler sur les textes, les analyser, anticiper leurs conséquences concrètes sur le fonctionnement et les prérogatives des IRP en premier lieu le Comité Social et Économique et aussi bien évidemment sur nos missions.

Si la principale mission relative à l'examen de la situation économique et financière n'est pas impactée dans son périmètre, sa périodicité et son financement, les autres missions le sont à des degrés divers et quasiment, toutes, dans leur financement.

Le mot « comptable » initialement non mentionné dans le cas de recours à un « Expert » dans la mission d'examen sur les orientations stratégiques de l'entreprise, a été finalement repris pour rétablir l'intégralité de notre titre « Expert-Comptable ».

Nous aurons besoin de continuer de fédérer les compétences de notre profession dans ce secteur d'activité qui nécessite une expertise spécialisée, avec l'appui des permanents du CSO et d'Infodoc, tellement les défis à relever sont importants :

- Maitriser techniquement les nouveaux textes,
- Anticiper les incidences sur le CSE,
- Remodeler les contours de nos missions,
- Actualiser tous nos ouvrages, publications et aussi les outils et formations à destination des consœurs et confrères,
- Innover en allant à la rencontre des utilisateurs des livrables de nos missions et intégrer les préoccupations des pouvoirs publics.

L'heure des premiers décryptages est arrivée. En plus de la veille toujours utile et particulièrement riche ce trimestre, vous trouverez deux articles de fond qui traitent des aspects pratiques de cette réforme.

Je ne saurais terminer cet édito sans adresser mes vifs remerciements aux consœurs et confrères impliqués dans le groupe de travail CE, désormais « CSE » du CSO, aux correspondants dans les conseils régionaux et aux permanents de l'Ordre pour le travail accompli en 2017.

Vive 2018 et bonne année à toutes et à tous.



Chakib HAFIANI
Président du Comité
secteur non marchand

VEILLE LEGISLATIVE ET REGLEMENTAIRE

LÉGISLATION

PROJET DE LOI DE RATIFIANT DIVERSES ORDONNANCES PRISES SUR LE FONDEMENT DE LA LOI N° 2017-1340 DU 15 SEPTEMBRE 2017 D'HABILITATION À PRENDRE PAR ORDONNANCES LES MESURES POUR LE RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

Le projet de loi de ratification, adopté par l'assemblée nationale le 28 novembre 2017 (en 1^{ère} lecture), modifie l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 en ce qui concerne la prise en charge des expertises, ainsi que les règles de calcul des budgets de fonctionnement et des activités sociales et culturelles du CSE.

Ajustement des règles de financement des expertises

Sans remettre en cause le principe du co-financement (80/20) institué par l'ordonnance, le projet de loi de ratification prévoit la prise en charge intégrale des frais d'expertise par l'employeur lorsque le budget du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise. Toutefois, cette prise en charge est subordonnée au fait que le budget de fonctionnement du CSE n'ait pas donné lieu à un excédent annuel au cours des 3 années précédentes. En outre et contrepartie de cette prise en charge, le CSE ne pourra pas transférer les excédents du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles pendant les 3 années suivantes.

Par ailleurs, l'employeur, qui ne renseigne pas les indicateurs sur l'égalité professionnelle dans la base de données économiques et sociales devra prendre en charge les frais de l'expert technique auquel le CSE peut avoir recours dans les entreprises d'au moins 300 salariés afin de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

Délais d'expertise

L'ordonnance du 22 septembre 2017 prévoit que le délai maximal dont dispose l'expert pour remettre son rapport est fixé par un décret pour chaque catégorie d'expertise.

Le projet loi de ratification ajuste ces dispositions en instituant la possibilité de fixer par accord des parties le délai maximal dans lequel l'expert remet son rapport. À défaut, ce délai serait précisé par un décret.

Transfert limité du budget de fonctionnement vers la contribution des ASC

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a mis fin au principe d'autonomie et de non-confusion de la subvention de fonctionnement et de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles (ASC). En effet, elle prévoit qu'en présence d'un reliquat budgétaire, les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent décider, dans le cadre d'une délibération, de transférer tout ou partie du montant dudit excédent, selon le cas, soit au budget de fonctionnement, soit à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles.

Le projet de loi de ratification limite les possibilités de transfert prévues initialement. En effet, il résulte de ce texte que seule une partie du reliquat du budget de fonctionnement, qui sera définie par un décret, pourra être transférée vers le budget des ASC et non plus sa totalité.

Par ailleurs, le CSE pourra financer sur son budget de fonctionnement la formation des représentants de proximité, lorsqu'ils existent.

Modification des règles de calcul de la contribution de l'employeur aux ASC

S'agissant du budget des ASC, le projet de loi prévoit qu'à défaut d'accord collectif d'entreprise fixant le montant de la contribution de l'employeur, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne pourra pas être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

La référence au total le plus élevé des sommes affectées aux activités sociales atteint au cours des 3 années précédant la prise en charge par le comité est supprimée par le projet de loi.

ORDONNANCE N° 2017-1718 DU 20 DÉCEMBRE 2017 VISANT À COMPLÉTER ET À METTRE EN COHÉRENCE LES DISPOSITIONS PRISES EN APPLICATION DE LA LOI N° 2017-1340 DU 15 SEPTEMBRE 2017 D'HABILITATION À PRENDRE PAR ORDONNANCES LES MESURES POUR LE RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

Mission des experts-comptables

L'ordonnance rétablit dans le champ de compétence des experts-comptables les expertises suivantes en remplaçant le mot expert par celui d'expert-comptable :

- ▶ l'examen sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- ▶ la situation économique et financière ;
- ▶ les opérations de concentration.

De plus, l'article L 2315-78 du Code du travail qui vise les expertises en général est modifié par l'ordonnance. Il substitue au terme « expert » celui d'expert-comptable ou d'expert habilité.

Par ailleurs, l'ordonnance assouplit les conditions d'établissement d'un cahier des charges par le CSE **dans la mesure où il est précisé que l'établissement du cahier des charges se fera au besoin. Autrement dit, l'établissement d'un cahier des charges ne sera pas systématique.** En revanche, si le CSE décide d'en établir un, il doit en informer l'employeur.

Contestation des expertises

L'ordonnance ne précise pas les délais de contestation des expertises qui seront fixés par décret. Ainsi, l'employeur pourra contester devant le juge judiciaire en référé :

- ▶ la délibération du CSE décidant de recourir à l'expertise, s'il conteste le bien-fondé de celle-ci ;
- ▶ la désignation de l'expert CSE, en cas de désaccord sur le choix de ce dernier ;
- ▶ la notification à l'employeur du cahier des charges et de la fourniture par ce dernier des informations nécessaires à l'exercice de la mission de l'expert, s'il conteste le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise ;
- ▶ la notification à l'employeur du coût final de l'expertise, en désaccord sur le coût de cette dernière.

En cas litige, le juge statue en premier et dernier ressort dans un délai de 10 jours suivant sa saisine. Un recours en Cassation contre le jugement rendu par le tribunal est possible selon les mêmes délais. Le décret du 29 décembre 2017 (commenté ci-après) prévoit que les actions en contestation des expertises relèvent de la compétence du président du tribunal de grande instance.

Les contestations relatives aux expertises relatives aux licenciements économiques dans le cadre d'un projet de licenciement d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours, doivent être motivées et adressées au Direccte par tout moyen. Le Direccte doit statuer dans un délai de 5 jours à compter de la date de réception de la demande de l'employeur ou du CSE.

L'ordonnance insère une nouvelle disposition précisant qu'en cas d'annulation définitive par le juge de la délibération du CSE, les sommes perçues par l'expert sont remboursées par ce dernier à l'employeur. Dans cette hypothèse, le CSE peut décider, à tout moment, de prendre à sa charge ces frais.

[Pour en savoir plus](#)

DÉCRET N° 2017-1819 DU 29 DÉCEMBRE 2017 RELATIF AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Ce décret rend effective la mise en place du comité social et économique dans les entreprises à compter du 1er janvier 2018. Ne seront commentés ici que les principaux apports du décret par rapport à la législation antérieure relative au comité d'entreprise qui est assez largement reprise par le décret.

Mesures d'encadrement des expertises

L'ordonnance prévoit qu'à compter de la désignation de l'expert, les membres du CSE établissent un cahier des charges. En outre, l'expert désigné par le CSE doit adresser à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise dans un délai qui sera précisé par décret.

Le décret précise, qu'à partir de sa désignation, l'expert peut demander à l'employeur toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission dans un délai de 3 jours. L'employeur dispose, quant à lui, d'un délai de 5 jours pour répondre à cette demande d'information.

Par ailleurs, l'expert notifie à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise dans un délai de 10 jours à compter de sa désignation.

Délai de remise du rapport

L'ordonnance prévoit que le délai maximal dont dispose l'expert pour remettre son rapport est fixé par un décret pour chaque catégorie d'expertise. Ce décret détermine également les modalités et conditions de réalisation de l'expertise lorsqu'elle porte sur plusieurs domaines.

Ainsi, l'expert doit remettre son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration des délais de consultation du CSE, c'est-à-dire 2 mois en d'intervention d'un expert et 3 en cas de consultation d'un CSE central et de CSE d'établissement.

Ce délai est abaissé à 8 jours pour les experts-comptables qui interviennent dans le cadre d'une opération de concentration. Ce délai court à compter de la notification de la décision de l'Autorité de la concurrence ou de la Commission européenne saisie sur le dossier.

Enfin, à défaut d'accord d'entreprise ou d'accord entre l'employeur et le CSE, l'expert doit remettre son rapport dans un délai de 2 mois à compter de sa désignation lorsque l'expertise intervient en dehors d'une

consultation. Ce délai peut être renouvelé une fois pour une durée identique par accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires.

Budget des ASC

S'agissant de la contribution de l'employeur aux ASC, le décret prévoit que l'excédent annuel de ce budget ne pourra être transféré au budget de fonctionnement ou aux associations que dans la limite de 10 % de cet excédent. Par ailleurs, les sommes ainsi transférées doivent être inscrites, d'une part, dans les comptes annuels du comité ou dans le document retraçant chronologiquement les montants et l'origine des dépenses et les recettes (dans les petits CSE) et d'autre part, dans le rapport annuel de gestion..

Composition du CSE et crédit d'heures des membres

À défaut d'accord collectif, le nombre de membres du CSE, ainsi que les crédits sont précisés par décret selon les modalités ci-après (voir tableau ci-après) :

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total d'heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total d'heures de délégation
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	624
3000 à 3249	25	26	650
3250 à 3499	25	26	650
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	702
4000 à 4249	26	28	728
4250 à 4299	27	28	756
4500 à 4749	27	28	756
4570 à 4999	28	28	784
5000 à 5249	29	29	841
5250 à 5499	29	29	841
5500 à 5749	29	29	841
5750 à 5999	30	29	870
6000 à 6249	31	29	899
6250 à 6499	31	29	899
6500 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930
7000 à 7249	32	30	960
7250 à 7499	32	30	992
7500 à 7749	32	30	960
7750 à 7999	32	32	1024
8000 à 8249	32	32	1024
8250 à 8499	33	32	1056
8500 à 8749	33	32	1056
8750 à 8999	33	32	1056
9000 à 9249	34	32	1088
9250 à 9499	34	32	1088
9500 à 9749	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	1156
10000	35	34	1190

Le crédit d'heures peut être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois, sans toutefois pouvoir amener un membre à disposer dans un même mois de plus d'une fois et demi son crédit d'heures. Les heures de délégation peuvent également être réparties entre les membres du CSE, à condition qu'un élu ne dispose pas dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont il bénéficie normalement.

Des dispositions spécifiques sont prévues par les élus en forfait-jours. Ainsi, pour ces salariés les crédits d'heures sont regroupés en demi-journées et viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixés dans la convention individuelle du salarié.

Il est également prévu que le CSE central ne pourra pas compter plus de 25 titulaires et plus de 25 suppléants, sauf accord unanime avec l'ensemble des organisations syndicales.

Base de données économiques et social

Le contenu de la BDES est fixé comme précédemment en fonction de la taille de l'entreprise (entreprises de moins de 300 salariés et entreprises de plus d'au moins 300 salariés). Il s'agit de dispositions supplétives qui s'appliquent en l'absence d'accord collectif.

En outre, il institue de nombreux indicateurs supplémentaires qui ne se sont pas développés ici **compte tenu de leur nombre important.**

DOCTRINE ADMINISTRATIVE

COMITÉ D'ENTREPRISE : OBLIGATION DE DÉCLENCHER LA PROCÉDURE D'ALERTE

La CNCC a apporté des précisions sur l'obligation pour un commissaire aux comptes d'un comité d'entreprise de déclencher la procédure d'alerte lorsque l'un des deux budgets de ce comité comporte des indices d'existence de difficultés économiques de nature à compromettre la continuité de son exploitation car les deux budgets sont indépendants et non fongibles.

La Commission des études juridiques de la CNCC (Compagnie nationale des commissaires aux comptes) a rappelé qu'en ce qui concerne les comités d'entreprise, l'article L. 2325-55, alinéa 1, du code du travail dispose que « Lorsque le commissaire aux comptes du comité d'entreprise relève, à l'occasion de l'exercice de sa mission, des faits de nature à compromettre la continuité de l'exploitation du comité d'entreprise, il en informe le secrétaire et le président du comité d'entreprise, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État ».

La note de présentation du règlement n° 2015-01 du 2 avril 2015 de l'Autorité des Normes comptables relatif aux comptes des comités d'entreprise, des comités centraux d'entreprise et des comités interentreprises précise que « les deux catégories d'attributions sont gérées séparément et leurs budgets ne sont pas fongibles. Aussi, il paraît opportun d'utiliser des

comptes bancaires différents pour chacune de ces attributions » et que « le bilan des comités doit faire apparaître les fonds propres en distinguant les deux sections ».

La Commission constate que les budgets relatifs à chaque catégorie d'attributions du comité d'entreprise sont régis par des dispositions légales distinctes. Ces budgets doivent être impérativement utilisés conformément à leur destination telle qu'imposée par les textes légaux et réglementaires et leur affectation ne peut être modifiée de quelque façon que ce soit.

En conséquence, le commissaire aux comptes d'un comité d'entreprise déclenche la procédure d'alerte lorsque l'un des deux budgets de ce comité comporte des indices d'existence de difficultés économiques de nature à compromettre la continuité de son exploitation car les deux budgets sont indépendants et non fongibles.

[Pour en savoir plus](#)

CADEAUX ET BONS D'ACHAT ATTRIBUÉS PAR LE COMITÉ D'ENTREPRISE : RÉGIME SOCIAL

Si en principe les cadeaux et bons d'achat attribués aux salariés par le comité d'entreprise ou directement par l'employeur sont soumis aux cotisations de sécurité sociale, il est cependant admis que lorsque

leur montant global ne dépasse pas 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, ils soient exonérés de ces cotisations. Compte tenu du relèvement du plafond mensuel de la sécurité social en 2018, la limite d'exonération est fixée à 166 € en 2018.

[Pour en savoir plus](#)

JURISPRUDENCE

PERSONNEL MIS À DISPOSITION DU CE ET BUDGET DE FONCTIONNEMENT : CASS. SOC. 25 OCTOBRE 2017, N° 16- 10573

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le chef d'entreprise doit verser au comité d'entreprise (prochainement comité social et économique) une subvention de fonctionnement d'un montant au moins équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute (selon la législation en vigueur au moment de la contestation). De cette subvention peuvent être déduits les sommes ou moyens en personnel que le chef d'entreprise fournit au comité.

Dans une décision en date du 25 octobre 2017, la Cour de cassation précise que le montant des sommes octroyées ou des salaires du personnel mis à disposition pour le fonctionnement du comité d'entreprise à l'exclusion des activités sociales et culturelles, sont déductibles de la subvention de fonctionnement sans qu'il soit nécessaire de recueillir l'accord exprès du comité d'entreprise.

Dans cette affaire, un comité d'établissement avait saisi les juridictions judiciaires afin d'obtenir un rappel de la subvention de fonctionnement car il considérait que l'employeur aurait dû, avant de procéder à la déduction des salaires des personnels mis à sa disposition, obtenir son accord sur les éléments à déduire et sur les modalités d'évaluation de ceux-ci.

[Pour en savoir plus](#)

DROIT D'ALERTE ET ACCÈS AUX DOCUMENTS : CASS. SOC. 25 OCTOBRE 2017, N° 16-10278

Lorsque le comité d'entreprise (prochainement le comité social et économique) a connaissance de faits de nature à affecter de façon préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur des explications. Faute d'informations suffisantes ou si l'employeur confirme le caractère

préoccupant de la situation, le comité d'entreprise peut exercer son droit d'alerte et recourir à l'assistance d'un expert-comptable.

Dans une décision en date du 25 octobre 2017, la Cour de cassation rappelle que l'expert-comptable désigné par le comité dispose des mêmes documents que le commissaire aux comptes et peut donc mener des investigations auprès des personnes ou des entités qui contrôlent l'entreprise.

Dans cette affaire, après la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, le comité d'entreprise avait décidé d'exercer son droit d'alerte économique et de se faire assister par un expert-comptable. L'entreprise étant contrôlée par une holding, elle-même contrôlée par une personne physique, l'expert-comptable avait demandé l'accès aux comptes d'une société cliente de l'entreprise qui était également contrôlée par la même personne physique.


La Cour de cassation donne gain de cause au comité d'entreprise et à l'expert-comptable dans la mesure où les différentes entreprises, bien que ne constituant pas un groupe d'entreprises, étaient contrôlées par la même personne physique.

[Pour en savoir plus](#)

EXPERT-COMPTABLE DU CE ET QUALITÉ POUR AGIR : CASS. SOC. 11 OCTOBRE 2017, N° 16-10814

Un arrêt de la Cour de cassation précise les documents auquel l'expert-comptable du CE a accès et la possibilité du CE d'agir en justice au côté de l'expert-comptable qui l'assiste.

Dans le cadre de sa mission légale, l'expert-comptable d'un comité d'entreprise s'est vu refuser l'accès à certains documents relatifs au suivi des heures supplémentaires de travail. Face à ce refus, le cabinet d'expertise comptable et le CE ont saisi le tribunal de grande instance en référé afin que soit ordonnée la communication desdits documents sous astreinte.



La Cour d'appel de Bordeaux avait débouté le CE et l'expert-comptable au motif que la demande du CE, en se joignant à celle de l'expert, était irrecevable. Elle considérait en effet, qu'en désignant un cabinet d'expertise comptable pour l'assister, le comité perdait le pouvoir d'agir judiciairement.

La Cour de cassation vient de rendre un arrêt précisant les documents auquel l'expert-comptable du CE à accès et la possibilité du CE d'agir en justice au côté de l'expert-comptable.

Il appartient au seul expert-comptable d'apprécier les documents utiles à sa mission (c. trav. art. L. 2325-37). L'expert-comptable peut exiger la production de documents dont l'établissement n'est pas obligatoire, dès lors qu'ils existent et que leur communication est conforme à l'objet de sa mission. C'est le cas ici, les demandes de l'EC portaient exclusivement sur les heures de travail accomplies, et non sur leur rémunération.

La Cour de cassation censure également le jugement de la cour d'appel au motif qu'un CE, qui désigne un expert-comptable pour l'assister dans l'examen annuel des comptes, a qualité pour agir aux fins de communication à cet expert des documents que celui-ci estime utiles à l'accomplissement de sa mission.

[Pour en savoir plus](#)

REVUE DE PRESSE

LISTE DES REVUES CONSULTÉES

- ➔ **Anticipez pour vous préparer au CSE !»**
ActuEL CE du 02/10/2017
- ➔ **Ordonnances : les élus du personnel sont privés de leur droit à choisir librement leur expert-comptable»**
ActuEL du 02/10/2017
- ➔ **Le champ d'intervention de l'expert est-il réduit par l'ordonnance ?**
ActuEL du 24/10/2017
- ➔ **Le CE peut agir en justice si l'expert-comptable n'a pas accès aux documents dont il a besoin pour sa mission**
ActuEL 25/10/2017
- ➔ **Chute du nombre de représentants du personnel : les bons repères»**
ActuEL du 30/10/2017
- ➔ **Ordonnances : Les règles de mise en place du CSE**
ActuEL CE 18/10/2017
- ➔ **Vacances et loisirs des salariés : « Les CE doivent se réinventer »**
ActuEL CE 16/10/2017
- ➔ **Ordonnances] L'assiette et l'utilisation des budgets du CS**
ActuEL CE du 10/11/2017
- ➔ **Droit d'alerte du CE : l'accès aux documents par l'expert est facilité**
ActuEL CE 14/11/2017
- ➔ **PV et formation du CSE : ce que prévoit un projet de décret**
ActuEL du 21/11/2017
- ➔ **La consultation du CSE ne dépassera pas trois mois**
ActuEL du 21/11/2017
- ➔ **Des nouveautés importantes pour le budget de fonctionnement du CSE**
Éditions Francis Lefebvre :
[Pour en savoir plus](#)
- ➔ **Comité d'entreprise : Obligation de déclencher la procédure d'alerte**
Bulletin CNCC, 30/06/2017, 4 p.
- ➔ **La répartition des compétences consultatives des comités sociaux et économiques dans les entreprises à structure complexe**
Pascale Lagesse et Valentino Armillei
Semaine juridique, Edition sociale, n° 47, 28 novembre 2017, page 9
- ➔ **Le régime de l'expertise après les ordonnances du 22 septembre 2017**
Victoria Piccoli
Semaine juridique, Edition sociale, n° 45, 14 novembre 2017, page 7
- ➔ **En questions : le conseil d'entreprise : un vœu pieux ?**
Philippe Rogez et Laura Goasdoue
Semaine juridique, Edition sociale, n° 44, 7 novembre 2017, page 3
- ➔ **À propos des délais de consultation du CSE (2ème partie)**
Pascale Lagesse et Valentino Armillei
Semaine sociale Lamy, 27 novembre 2017, n° 1792, page 6
- ➔ **À propos des délais de consultation du CSE (1ère partie)**
Pascale Lagesse et Valentino Armillei
Semaine sociale Lamy, 20 novembre 2017, n° 1791, page 4
- ➔ **La refonte des institutions représentatives du personnel (ord. N° 2017-1386, 22 sept. 2017)**
Jean-Yves Kerbourc'h
Semaine juridique, Edition sociale, n° 40, 10 octobre 2017, page 17
- ➔ **Pourquoi négocier un conseil d'entreprise ?**
Sylvain Niel
Semaine sociale Lamy, 9 octobre 2017, n° 1785, page 6

ARTICLES

La rupture conventionnelle collective : l'absence d'intervention de l'expert-comptable risque de peser sur la compréhension des enjeux économiques de l'accord et la pertinence des mesures sociales d'aide au reclassement.



Julien SPOTES,
Expert-comptable et membre
du comité Secteur non-marchand

Le nouveau dispositif de la rupture conventionnelle collective, institué dans les Ordonnances n° 2017-1386 sur le renforcement du dialogue social (22/09/2017), vise à inscrire dans le Code du travail **les plans de départ volontaire**.

En effet, les modalités de rupture collective à l'amiable de contrats de travail suite à une réorganisation se traitaient dans le cadre des procédures de Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Il était par ailleurs fréquemment utilisé la terminologie de « plan de départ volontaire autonome » pour caractériser les procédures PSE ne comportant qu'une dimension de volontariat.

Ainsi, dans l'Ordonnance relative à « la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail », les ruptures conventionnelles collectives ne seraient qu'une reprise dans les textes d'une pratique qui serait déjà diffusée.

Dans un premier temps, rappelons les principales dispositions de la rupture conventionnelle collective :

- ▶ Le dispositif s'appliquera à la date de publication des décrets et au plus tard le 1er janvier 2018 ;
- ▶ Il s'agit d'un accord collectif qui **exclut tout licenciement** : le volontariat individuel des salariés (« liberté de consentement ») et l'acceptation de ce volontariat par l'employeur sont deux conditions indispensables pour que la rupture du contrat de travail soit considérée d'un « commun accord des parties » ;
- ▶ Cet accord devra respecter les conditions d'un **accord collectif majoritaire** (50 % des voix au 1^{er} tour des élections des organisations représentatives) à partir du 1^{er} mai 2018. Entre le 1^{er} janvier 2018 et le 30 avril 2018, les règles de droit commun de signature d'un accord s'appliquent (30 % des voix);

- ▶ L'accord doit comprendre a minima les mentions suivantes :
 - Les modalités et conditions d'information du CSE ;
 - Le nombre maximum de départs envisagés, de suppression d'emplois associés et la durée de la mise en œuvre du plan ;
 - Les conditions à remplir par le salarié et les critères de départage entre les candidats ;
 - Les modalités de calcul des indemnités de rupture (au moins équivalentes aux indemnités légales de licenciement) ;
 - Les mesures visant à faciliter le reclassement externe ;
 - Les modalités de candidature au départ des salariés ;
 - Les modalités de suivi de la mise en œuvre du Plan de Départ Volontaire.
- ▶ L'ouverture de négociation en vue d'un accord donne lieu à information de la Direccte. De même, l'accord est soumis à la Direccte pour validation (dans un délai de 15 jours), cette dernière vérifiant « la conformité de l'accord », « la présence des mesures », « la régularité de la procédure ». Précisons qu'**aucun délai n'est fixé** pour la négociation de ce nouvel accord alors qu'il est défini dans le cadre des procédures de PSE en fonction du nombre de postes supprimés (de deux à quatre mois).

Au regard de ces principes, **des différences fondamentales** apparaissent entre ces nouvelles dispositions et celles prévues par le Plan de Sauvegarde de l'Emploi sur plusieurs points.

1. Pas de mission légale d'accompagnement par un expert-comptable

Les Ordonnances ne prévoient pas de possibilité par les représentants du personnel ou les organisations syndicales de se faire accompagner par un expert-comptable (analyse économique, organisationnelle et sociale du projet de réorganisation et aide à la négociation).

Le recours à l'expertise libre (financée à 100% par le CE/CSE) reste envisageable, mais pose de sérieuses contraintes : accès restreint à l'information, participation non prévue aux réunions de négociation, pas de présentations définies d'analyses et/ ou d'un rapport...

Ainsi, à défaut d'un **accord de méthode** prévoyant explicitement les modalités d'intervention et le financement d'un expert-comptable, les organisations syndicales et le CE/CSE devront appréhender les enjeux économiques et sociaux et négocier seuls.

L'absence de recours à l'expert-comptable est d'autant plus préjudiciable pour ce type d'accord qu'il est reconnu qu'il **contribuait à l'émergence d'un accord** dans le cadre des PSE (meilleure compréhension des enjeux, adaptation des mesures sociales, recherche d'une organisation pertinente...).

2. Aucune motivation économique à fournir pour justifier l'origine de l'accord

Dans le cadre d'un PSE, le motif économique à l'origine des suppressions de postes doit être explicite. Les critères pouvant justifier la réorganisation ont été redéfinis dans la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (loi El Khomri) : difficultés financières, incidences techniques, modification de l'organisation, nécessité de sauvegarder la compétitivité... De même, le secteur d'activité et le périmètre du Groupe retenu pour l'analyse des difficultés doivent être mentionnés (sur le territoire français suite aux récentes Ordonnances sur le licenciement économique collectif).

Or, dans le cadre de la rupture collective économique, aucune justification économique n'est imposée pour initier un accord.

Pourtant, cette justification économique permet de donner un sens, une explication à la suppression de postes. Que les salariés soient volontaires ou contraints, il est indispensable pour les élus et les organisations syndicales de saisir les raisons qui amènent l'entreprise à se réorganiser. L'absence de recours à l'expert-comptable constitue un recul majeur dans la capacité à interroger la direction sur les origines économiques de son projet de réorganisation.

Cette compréhension et cette transparence des motivations sont par ailleurs à la base de la négociation. Le dialogue social pâtira probablement de ce manque d'explications économiques.

En outre, deux conséquences directes de cette disparition du motif économique peuvent être évoquées :

- ▶ La fin des recours individuels post-réorganisation devant les prud'hommes pour absence de cause réelle et sérieuse liée au motif économique ;
- ▶ La fin de la latitude des inspecteurs du travail pour refuser les départs des salariés disposant d'un mandat en raison d'une absence de motif économique probant (pas de cause réelle et sérieuse).

Enfin, plusieurs questions subsistent avec l'absence de référence au motif économique : **Quid de l'appréciation de l'effort de l'entreprise** pour favoriser le retour à l'emploi des salariés volontaires ? Comment **mesurer cet effort au regard des moyens financiers** de l'entreprise ou du groupe d'appartenance faute de présentation d'éléments économiques ?

À nouveau, le rôle de l'expert-comptable dans les PSE consiste également à estimer, mettre en évidence les moyens financiers éventuels des entreprises pour améliorer les mesures sociales. Faute d'intervention d'un expert-comptable sur ce domaine, les organisations syndicales seront-elles en capacité d'apprécier l'équilibre de l'accord ?

3. Aucune analyse sur les conséquences organisationnelles et sur les charges d'activité

À l'identique du motif économique, **il n'est pas prévu d'obligation sur la présentation des conséquences organisationnelles** dans le nouveau dispositif. A contrario, cette thématique est nécessairement abordée par l'intervention de l'expert-comptable dans le cadre des PSE, a minima sous l'angle de scénario en fonction du nombre de volontaires.

L'examen de l'organisation cible en fonction de l'activité et des effectifs conservés devrait a minima donner lieu à échange avant la signature d'un accord. Notons par ailleurs que la référence aux catégories professionnelles n'apparaît pas dans la rupture conventionnelle collective. **La problématique organisationnelle risque d'être totalement occultée** dans le cadre de ce nouveau dispositif.

Cette approche organisationnelle reste également essentielle également sous l'angle de l'analyse des conditions de travail post-réorganisation. Si l'absence d'expert-comptable constitue un manquement important sur cette question de l'organisation, **les textes ne prévoient pas non plus l'intervention d'un expert CHSCT** (« habilité ») pour étudier les conditions de travail et les charges d'activité des salariés restants dans l'entreprise.

Dans ce cadre, les signataires de l'accord seront-ils réellement imprégnés des conséquences de la réorganisation ? L'accord ne devrait pas uniquement se focaliser sur les modalités de sorties des volontaires,

mais comprendre un chapitre sur la situation des salariés restants.

4. Des mesures sociales d'accompagnement à négocier, mais sans socle obligatoire

Les mesures sociales d'accompagnement des salariés volontaires envisagés dans les textes les suivantes : « Les actions de formation, de VAE ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou la reprise d'activités existantes ». Au regard des obligations qui incombent aux directions dans le cadre des PSE, **les mesures sociales listées pour l'accord de rupture conventionnelle collective sont sommaires et peu contraignantes.**

Certains dispositifs d'accompagnement ont ainsi disparu tels que le congé de reclassement (pour les entreprises appartenant à un groupe de plus de 1000 salariés) ou le Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP).

D'autres mesures sociales pourront, éventuellement, être ajoutées à l'accord : la compensation de perte de rémunération (allocation temporaire dégressive), la prise en charge des frais lors d'une mobilité géographique, la priorité de réembauche...

À nouveau, l'intervention de l'expert-comptable sur ces points constitue un temps fort lors de la négociation dans les PSE. En analysant **la pertinence des mesures** au regard des populations potentiellement ciblées par les réorganisations, l'expert-comptable est en capacité d'alerter les organisations syndicales sur les mesures à améliorer ou à ajouter. Ce ne sera plus le cas dans les ruptures conventionnelles collectives.

Ce sujet est d'autant plus sensible que la catégorie des salariés de 50 ans et plus était la plus concernée par les ruptures conventionnelles individuelles. Il est fort à parier que cette situation se reproduira dans le cadre des ruptures conventionnelles collectives.

Un amendement aux textes initiaux du 22 septembre 2017 a été apporté. L'administration validera l'accord après « s'être assuré » que « les mesures de reclassement externe d'accompagnement (...) sont précises et concrètes et si elles sont, prises dans leur ensemble, propres à satisfaire à l'objectif d'accompagnement et de reclassement externe des salariés ». Cette attention de l'administration est suffisamment peu « précise et concrète » pour envisager un refus de validation sur la base de cette mention. **Elle ne constituera donc pas un garde-fou contre un accord inefficace sur les mesures sociales.**

Par ailleurs, dans le cadre du PSE, les mesures de départ volontaire étaient assorties d'une condition : **la présentation d'un projet professionnel** par les salariés volontaires. L'objectif de l'Administration était explicite : le salarié volontaire devait quitter un emploi pour un autre emploi / une autre situation professionnelle (ou la retraite). **Cette obligation n'existe pas dans la rupture conventionnelle collective** : les salariés pourront être pris en charge par Pole emploi après mise en œuvre de l'accord, ce que l'administration avait cherché à limiter lors des PSE. **Il s'agit par conséquent d'un transfert des obligations de reclassement et d'adaptation des salariés de l'entreprise vers la collectivité.**

Au travers de ce nouveau dispositif, un risque majeur réside ainsi de définir des accords avec une prime de départ volontaire attractive, « compensant » une des mesures sociales de faibles portées. **Ce dispositif permet-il de légitimer le retour au « chèque valise »** si largement décrié par le passé ?

Enfin, il sera nécessaire d'alerter les organisations syndicales sur le fait que l'application de cet accord devrait se traduire par **un délai de carence** pouvant aller jusqu'à 150 jours suite à l'inscription à Pôle Emploi (contre maximum 75 jours pour les PSE). Cette différence devra immanquablement être prise en compte lors des négociations de la prime de départ.

En conclusion, par ce nouveau dispositif, l'Ordonnance relative à « la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail » vise ainsi surtout à **sécuriser juridiquement les ruptures collectives de contrats**. Il est particulièrement regrettable que le motif économique ait disparu et que les mesures sociales ne reprennent pas a minima celles du PSE. De même, **l'intervention de l'expert-comptable** aurait également permis de **stimuler la négociation** en renforçant les moyens des organisations syndicales et finalement de **favoriser le dialogue social**. Il semble donc qu'avec la rupture conventionnelle collective, le volet flexibilité de la flexisécurité, tant mis en avant par le Gouvernement, semble acquis. En revanche, le volet Sécurité paraît absent de la réflexion, traduisant de fait le déséquilibre profond de ce nouveau dispositif.

ARTICLES

L'ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique : une première lecture des incidences concrètes



Philippe GERVAIS,
Expert-comptable et membre
du comité Secteur non-marchand

Après un premier temps consacré au décryptage technique des ordonnances du 22 septembre, représentants du personnel, DRH, organisations syndicales, consultants et experts commencent à se projeter dans leur mise en œuvre.

Certains ont exprimé leur opposition, beaucoup leur perplexité, d'autres leur adhésion. La question va maintenant être de construire dans chaque entreprise les institutions représentatives du personnel des années à venir, dans un contexte radicalement nouveau : contrairement à ce dont tous les acteurs avaient l'habitude, une partie des prescriptions fixée par la loi ne sera plus là pour définir les choix d'organisation et les moyens alloués jusqu'ici à chacun des grands champs du dialogue social : les questions économiques au CE, la santé au travail au CHSCT, les réclamations individuelles ou collectives gérées par les DP.

Le cadre qui va se déployer sera largement ce que les dirigeants d'entreprise et les représentants du personnel en feront. L'espace ainsi créé est inédit. Les innovations de même nature déjà intervenues, comme par exemple les accords de méthode, étaient d'ampleur nettement plus modeste. Même si l'expérience montre que les réformes du Code du travail ne sont pas le sésame qui va transformer radicalement le dialogue social en France, de nouvelles possibilités sont ouvertes pour ceux qui voudront réellement améliorer les relations sociales dans leur entreprise.

Réaliser les bons choix pour le futur CSE est un enjeu essentiel. Dans un contexte de plus en plus complexe, le dialogue social et la négociation dans l'entreprise doivent adresser à la fois les enjeux stratégiques et globaux, et être aussi en prise avec les salariés et en forte proximité du terrain.

Il s'agit de faire face aux évolutions de plus en plus rapides de l'environnement : accélération des mutations technologiques, pression concurrentielle, tensions sur les organisations, qui augmentent l'exigence d'adaptation des compétences et le besoin d'être attentif sur les conditions de travail. Dans les grandes entreprises, les risques s'accroissent de décalage entre les projets conçus centralement, et les réalités du terrain, les motivations et ressources des salariés.

Le regroupement des instances est un choix très structurant.

Les ordonnances rendent le regroupement des instances obligatoire. Il est possible de regretter que, à l'heure où l'adaptation à la situation de chaque entreprise est mise en avant, l'option n'ait pas été laissée de garder l'organisation actuelle, là où elle donnait satisfaction. Le changement ne sera sans doute pas majeur dans certaines PME où les élus du personnel cumulaient parfois plusieurs mandats. Mais il sera plus délicat à gérer dans les grosses entreprises et les entreprises à structure complexe comportant plusieurs établissements et implantations sur le territoire, ainsi que dans toutes les entreprises qui avaient déjà fait l'effort d'adapter l'organisation de leur dialogue social dans l'ancien cadre et vont devoir remettre de l'énergie pour l'adapter au nouveau.

La première question posée par les représentants du personnel est celle de leurs moyens dans le dispositif futur. Le sujet est réel, les moyens minimums en heures de délégation prévus par les dispositions supplétives pour les cas où il n'y a pas d'accord sont en effet en baisse dans les PME et également dans les entreprises à établissements multiples qui comptent plus de périmètres DP et CHSCT que de comités d'entreprise ou d'établissement.

De même, alors que cela peut paraître une question mineure à qui n'a pas l'expérience des relations sociales, le fait que, en l'absence d'accord le prévoyant, les suppléants ne participent plus aux réunions est un problème réel pour les représentants du personnel : leur participation aux réunions est un moyen extrêmement utile pour que des salariés découvrent le rôle de représentant du personnel et choisissent ensuite de s'impliquer plus : un élu au CE ou au CHSCT commence souvent d'abord par être

suppléant, et devient ensuite titulaire. C'est également un moyen d'être plus en proximité des salariés : l'élu suppléant, même s'il consacre moins de temps à sa fonction qu'un titulaire, assure une communication de proximité auprès de ses collègues, en particulier dans les PME.

La configuration future des instances de représentation du personnel, autour du CSE, devra être en bonne partie définie pas la négociation interne à l'entreprise.

Les nouvelles modalités de fonctionnement des IRP vont être définies par accord : en particulier la mise en place de commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail du CSE et les délégués de proximité. Les choix à réaliser concerneront aussi le fonctionnement du CSE, y compris l'organisation des consultations. Prendre les bonnes options suppose que les représentants du personnel et la direction de l'entreprise prennent du recul : identifier ce qui donne satisfaction dans le mode d'organisation actuel des IRP, ce qui peut être amélioré, de façon à choisir les modes d'organisation qui permettent un bon dialogue et une réelle expression indépendante des représentants du personnel. Il s'agit de s'éloigner des pratiques formalistes du dialogue social, et d'assurer une bonne prise en compte des questions importantes pour l'entreprise, son avenir, et pour les salariés, tant les sujets touchant à la stratégie de l'entreprise, que les questions très proches du terrain comme l'adaptation des organisations, les conditions de travail, l'adéquation des compétences.

L'exercice n'est pas facile, et suppose une bonne confiance entre directions et représentants du personnel. Les premières risquent en effet d'être suspectées de vouloir réduire les moyens des IRP, les seconds de conservatisme sur les organisations actuelles.

La première condition de réussite, à notre sens, est que les directions d'entreprises privilégient l'objectif d'amélioration du dialogue social, par rapport à celui de réduction des moyens que peut permettre un cadre légal supplétif assez bas sur plusieurs sujets.

La seconde est que les acteurs soient capables de faire un bilan serein de ce qui a bien ou moins bien fonctionné sur la période récente, de leurs points de vue respectifs, et prennent le temps du dialogue. Cela supposera de lancer la démarche assez tôt avant la date des élections à venir.

De ce point de vue, la possibilité de conclure un accord d'organisation du CSE ou un accord de dialogue social en amont peut s'avérer plus adaptée que la seule utilisation du protocole d'accord préélectoral ou que la

mise en place des moyens et modes de fonctionnement lors des réunions initiales du CSE nouvellement élu.

Anticiper de nouveaux modes de fonctionnement au sein du CSE

Une fois mis en place le Conseil Social et Économique, nouvelle instance unique aux attributions très larges, tant les représentants du personnel que les DRH et les dirigeants d'entreprise vont devoir se projeter dans un mode de fonctionnement beaucoup moins prédéterminé par la loi que cela n'est le cas aujourd'hui.

Ayant à traiter d'un champ beaucoup plus large de sujets, le CSE devra être attentif à bien organiser son travail, veiller à identifier les sujets prioritaires, réaliser des arbitrages pour organiser un calendrier pertinent dans lesquels seront traités les différentes questions. Cela supposera de prévoir des temps d'échange sur les agendas sociaux de façon à ce que les points de vue des différentes parties soient bien pris en compte : éviter l'écueil d'un agenda uniquement lié aux projets de l'entreprise, et celui d'agendas où les questions mises en avant par les salariés ne font l'objet que de traitement réactif, sans être traitées au fond.

Les Comités Sociaux et Économiques devront également, en particulier dans les entreprises de taille importante et les entreprises multi-établissements, choisir la façon dont certains sujets seront confiés et délégués à des commissions, notamment la commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail, mais aussi d'autres commissions légales (commission formation, commission économique,...) ou les commissions qu'un accord pourra créer.

Sur les commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail, tout particulièrement, les employeurs seront bien avisés de ne pas se limiter aux dispositions supplétives prévues par les ordonnances et de donner aux représentants du personnel les moyens pour favoriser leurs actions en faveur de la prévention sur la santé et la sécurité au travail et de capacité d'initiative et d'expression indépendante.

Un enjeu plus fort de pilotage des moyens du CSE

Le pilotage des moyens du CSE va également devenir un facteur important pour que le CSE joue au mieux son rôle du point de vue des représentants du personnel et d'un dialogue social de qualité dans l'entreprise.

Jusqu'ici chaque instance se voyait attribuer par le cadre réglementaire les prérogatives définies, le nombre d'élus du personnel alloués à ces questions, ainsi que les heures de délégation correspondantes. Maintenant, ce sera au CSE, s'il le souhaite, d'allouer et/ou de négocier avec l'entreprise les moyens sur tel ou tel champ de son activité, en fonction des priorités

qu'il se sera fixées, ou qu'il aura discutées avec la direction de l'entreprise.

Cela suppose que les représentants du personnel se donnent les moyens d'une réflexion collective pour définir leurs choix, en gérant le cas échéant les questions liées à la diversité des organisations syndicales. Cela générera certainement des besoins nouveaux en matière de formation des élus. L'expérience de la construction des agendas sociaux dans le cadre des trois consultations annuelles prévues par la loi Rebsamen montre que l'expert-comptable qui assiste le CE et le futur CSE, par sa connaissance de l'entreprise et son expérience des relations sociales, peut alors être un conseil utile pour les représentants du personnel.

La régulation du recours à un expert devrait être cherchée dans le dialogue plutôt que dans la contrainte financière.

Les ordonnances, en parallèle à la mise en place du CSE, comportent des dispositions qui, dans plusieurs cas où le CSE aura recours à un expert (expert-comptable ou expert habilité CHSCT), prévoient que celui-ci devra prendre en charge 20 % du coût de l'expertise sur son budget de fonctionnement. C'est le cas notamment pour l'assistance du CSE dans le cadre d'une procédure d'alerte, et des missions instaurées récemment visant à apporter un appui technique aux représentants du personnel pour préparer des négociations. Nombre de CE ont un budget extrêmement modeste, et cette disposition risque de limiter leur capacité à faire appel à un expert-comptable, notamment dans les PME.

Notre expérience montre que la bonne façon de réguler le recours à l'expertise, et de faire en sorte qu'elle contribue à un dialogue social constructif du point de vue des salariés et de l'entreprise, consiste à favoriser le dialogue en amont de l'expertise et lors de son démarrage. C'est nettement plus pertinent que les mesures de contrainte financière, qui ont des effets inéquitables vis-à-vis des CE ayant peu de moyens. Le choix fait par les ordonnances n'est pas cohérent avec l'objectif de favoriser le développement de la négociation en entreprise, qui suppose au contraire de favoriser l'accès aux moyens d'expertise, de conseil et de formation. Nous ne pouvons, si cette disposition perdure jusqu'à la fin du processus législatif, que recommander le dialogue entre les parties, dans le respect de l'indépendance des représentants du personnel, et inciter les entreprises à ne pas solliciter le financement du CSE à chaque fois que le budget de celui-ci ne présentera pas les excédents suffisants.

Une forte ambition de développement de la négociation d'entreprise, qu'il faudrait appuyer par une plus forte présence des représentants du personnel dans les instances de gouvernance.

À côté de l'instance unique, l'autre grande ambition affichée des ordonnances du 22 septembre consiste à favoriser le développement de la négociation en entreprise.

Paradoxalement, le moyen choisi ne consiste pas prioritairement à renforcer les moyens alloués à la négociation en entreprise, ou à créer des leviers incitatifs. Le principal levier consiste à augmenter très sensiblement le nombre de sujets sur lesquels l'accord d'entreprise peut avoir la prééminence sur l'accord de branche, qui permet par exemple à des accords d'entreprise d'être en-deçà des accords de branche relatifs à la rémunération, dès lors que le salaire minimum mensuel et les grilles minima de clarification sont respectés. Cela concerne notamment les régimes de primes ou d'indemnités, les règles d'organisation visant un minimum en termes de conditions de travail,... Le second levier vise la possibilité beaucoup plus forte que pourront avoir certains accords d'imposer des modifications des contrats de travail des salariés : possibilité de baisse de rémunération, d'imposer des mobilités géographiques.

Par ailleurs, l'ouverture de facilités nouvelles pour la négociation d'accords dans les toutes petites entreprises répond à un besoin. Mais les modalités choisies, en particulier le processus reposant sur la formulation d'une proposition par l'employeur ratifiée par référendum, ne relèvent pas d'une logique de négociation. La négociation avec le CSE des PME de moins de 50 salariés, sans prévoir l'appui par une organisation syndicale, un droit de formation ou à un appui d'expertise, risque également d'amener des négociations déséquilibrées.

La voie à privilégier consisterait à renforcer l'appui et les moyens apportés aux acteurs de la négociation dans l'entreprise : formation, expertise, appui venant des organisations syndicales. Renforcer la négociation en entreprise devrait également s'appuyer sur une plus forte place des salariés et de leurs représentants dans la gouvernance : elle favorise une meilleure prise en compte des réalités de terrain et du facteur humain dans les stratégies des entreprises, et crée un contexte favorable à un dialogue social de qualité et à la négociation dans l'entreprise. Une nouvelle initiative législative sur ce champ serait très utile, et en l'attente, un champ de progrès reste ouvert pour les entreprises et les représentants du personnel.

Représentants du personnel et plus encore dirigeants d'entreprise sont face à une responsabilité importante

Dans le cadre profondément renouvelé issu des ordonnances, les différents acteurs dans l'entreprise sont face à une responsabilité importante. Celle-ci est particulièrement forte pour les employeurs : les organisations qui les représentent ont appelé de leurs vœux un dispositif qui donne la place prépondérante à la négociation d'entreprise, y compris pour ce qui concerne l'organisation du dialogue social et les moyens qui lui sont alloués. Il est important qu'ils puissent porter une vision ambitieuse qui crée de la confiance, et qu'ils évitent les orientations qui seraient axées d'abord sur la réduction des moyens

alloués au dialogue social. L'enjeu, et cela avait été l'un des objectifs fixé initialement, est de développer un dialogue qui sorte de son caractère trop souvent formel, au profit d'un dialogue qui adresse le fond des questions, et recherche des solutions. Il s'agit de rechercher les ressorts durables d'amélioration du dialogue social, de renforcement de la négociation d'entreprise et d'une gouvernance des entreprises faisant une meilleure place aux représentants du personnel, porteur d'un équilibre entre l'économique et le social dans le développement des entreprises, favorable aux projets industriels durables et performants sur le moyen et long terme.

Pour consulter les précédents numéros et vous abonner gratuitement aux lettres Actu Experts associations

rendez-vous sur le site de l'Ordre

Les lettres Actu Experts Associations

Véritable outil de communication, la Lettre Actu Experts Associations vous permet de relayer de l'information, en votre nom, auprès de vos clients.

[N°43](#) | [N°42](#) | [N°41](#) | [N°40](#) | [N°39](#) | [N°38](#) | [N°37](#) | [N°36](#) |
[N°35](#) | [N°34](#) | [N°33](#) | [N°32](#) | [N°31](#) | [N°30](#) | [N°29](#) | [N°28](#) |
[N°27](#) | [N°26](#) | [N°25](#) | [N°24](#) | [N°23](#) | [N°22](#) | [N°21](#) | [N°20](#) |
[N°19](#) | [N°18](#) | [N°17](#) | [N°16](#) | [N°15](#) | [N°14](#) | [N°13](#) | [N°12](#) |
[N°11](#) | [N°10](#) | [N°9](#) | [N°8](#) | [N°7](#) | [N°6](#) | [N°5](#) | [N°4](#) | [N°3](#) |
[N°2](#) | [N°1](#)

Inscrivez-vous à la lettre Actu Experts Associations

Newsletter Actus Experts Associations

Votre prénom :

Votre nom :

Votre adresse email :



Veuillez indiquer le code affiché dans l'image

Valider le formulaire