

APRÈS LE CONFINEMENT DES ÉLUS
COURTISÉS !
RESTEZ ATTENTIF



AU PRÉALABLE

La date de déconfinement a été annoncée à partir du 11 mai.

Dans ce contexte, vous devriez être consulté sur les conditions de reprise : poursuite du chômage partiel, reprise partielle de l'activité, télétravail poursuivi

Il nous apparaît indispensable que le retour progressif des salariés afin de sécuriser et pérenniser la reprise de votre activité soit anticipé en vous associant.

Il se pourrait également que dans les prochaines semaines vous soyez sollicités par votre employeur pour signer des accords, donner votre avis sur des projets de réduction d'effectif ou de réorganisation.

Afin d'anticiper et pour mieux être à vos côtés dans ce contexte exceptionnel, nous vous livrons quelques repères sur les licenciements collectifs, les ruptures conventionnelles collectives et enfin les accords de performance collective.

Le présent support n'a pas vocation d'exhaustivité. Compte tenu de l'urgence, les dispositifs sont susceptibles d'évoluer rapidement.

Également, ce support prend en compte les projets de décrets, en cours de discussion et les dernières allocutions présidentielles.

Nos liens de proximité sont plus que jamais un engagement auprès de vous.

Restons solidaires et proches les uns des autres.

L'équipe d'Ellipce

AU SOMMAIRE

Reprise de l'activité sous haute surveillance

Qu'est-ce qui est soumis à Accord ?

Licenciement économique collectif (plus de 10 salariés)

Rupture conventionnelle collective

Accord de performance collective

Conclusions > Conseils

Annexes

- Les trois informations et consultations obligatoires
- Le décryptage des ordonnances, Covid-19 > À retrouver sur le blog de notre site



REPRISE DE L'ACTIVITÉ SOUS HAUTE SURVEILLANCE

DE LA RESPONSABILITÉ DE VOTRE EMPLOYEUR

Les actions incontournables

- Assainir et décontaminer les locaux de l'entreprise
- Mettre à disposition de l'ensemble des salariés du gel hydro alcoolique, du savon, des gants et des masques
- Analyser les risques et formaliser les mesures de prévention dans votre Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)
- Informer et former les salariés sur les gestes barrières, et le plan d'action de prévention

Former et solliciter le
Comité Social et
Economique (CSE) un
incontournable

Les actions fortement recommandées

- Établir un diagnostic physique des locaux et des zones sensibles afin de réduire les risques de contamination.
- Celui-ci doit permettre de questionner l'entreprise sur :
 - l'accès à la cantine/salle de pause ou à la machine à café, de la circulation des salariés dans l'entreprise pour éviter que les gens se croisent,
 - l'utilisation restreinte des salles de réunion, de l'échange de pièce d'identité et carte de visite, ou encore de la mise en sécurité de l'accueil (Écran plexiglass) et des espaces de travail de vos équipes,
 - de l'utilisation des systèmes de ventilation et des climatisations
- Amender le règlement intérieur afin de rendre opposable aux salariés les actions définies dans la DUERP / à défaut de règlement intérieur, rédiger une note de service et procéder au dépôt nécessaire pour lui donner force obligatoire
- Associer les salariés au plan de reprise d'activité

AVEC UN RETOUR À LA NORMALE ATTENDU EN 2021

- À l'heure où les économistes multiplient les prévisions d'impact de la crise sanitaire sur l'économie, beaucoup se prononcent majoritairement en faveur **d'un scénario récessif en U**.
 - Récession au trimestre 1 et 2 de 2020,
 - Puis une reprise modérée au 3^{ième} trimestre 2020
 - Accélération de la reprise attendu au 4^{ième} trimestre 2020

- Probablement, un retour à la normal attendu au 1^{er} trimestre de l'année 2021.

- Une situation qui aura des impacts différents suivants les secteurs en matière d'emploi, d'organisation du travail

UN DISPOSITIF DE SOUTIEN AUX ENTREPRISES SANS PRÉCÉDENT

À court terme des outils palliatifs au service des entreprises

- Le gouvernement a étendu, modifié, simplifié, des mesures ponctuelles et temporaires conçues pour permettre aux entreprises de faire face et pour répondre à l'urgence.

En termes de temps de travail :

- Activité partielle;
- Prise de congés, de RTT;
- Liquidation de compte épargne temps;
- Prêt de main d'œuvre.
- ...

En termes de trésorerie :

- Report de charges;
- Paiement différé de l'épargne salariale;
-

ASSORTIE DES MESURES PLUS CLASSIQUES

Sur le long terme, les outils classiques partiellement adaptés

- Dans les entreprises de plus de 300 salariés
 - Négociation **d'un accord de GPEC** (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours professionnels)
 - . Les accords de GPEC peuvent être regroupés, selon la DGEFP, en plusieurs catégories

- Congé de mobilité (*dans le cadre de la GPEC, d'une rupture conventionnelle collective ou dans un accord sui generis*) : congé ayant pour objet de favoriser le retour à un emploi stable, par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.

- Accord de rupture conventionnelle collective

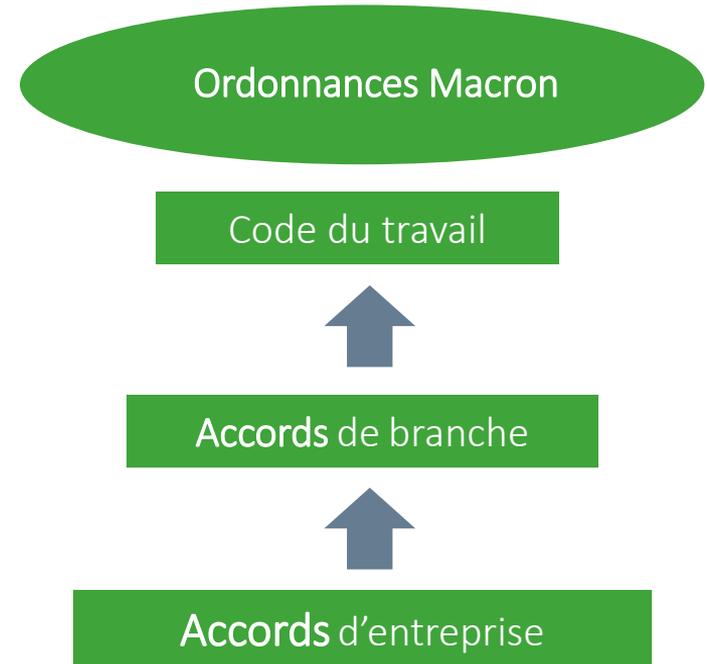
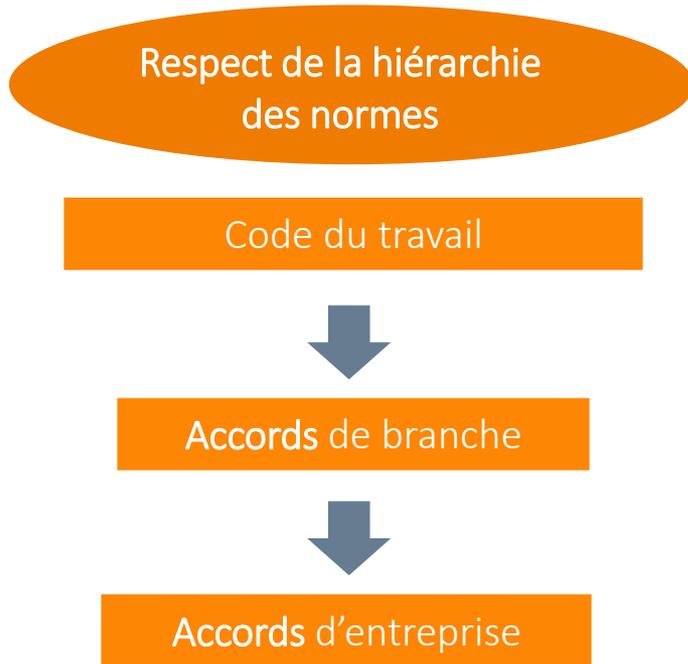
- Plan de licenciement collectif (plus de 10 personnes)



QU'EST-CE-QUI EST SOUMIS À
ACCORD ?

UN CADRE LÉGISLATIF FACILITATEUR D'ACCORD D'ENTREPRISE

Renversement de la hiérarchie des normes et du principe de faveur



- A l'origine, les accords d'entreprise étaient un moyen de progrès social, car ils complétaient la loi dans un sens plus favorable pour le salariés

UN CADRE LÉGISLATIF FACILITATEUR D'ACCORD D'ENTREPRISE

Renversement de la hiérarchie des normes et du principe de faveur

- Avec les ordonnances « Macron » relatives au renforcement de la négociation collective du 22 septembre 2017, le principe général de primauté de l'accord d'entreprise sur les accords de niveau supérieur a été confirmé.

Dorénavant, trois « blocs » peuvent être différenciés :

- ✓ **1^{er} bloc** : ce bloc regroupe les matières dans lesquelles, l'accord de branche a un caractère impératif ;
- ✓ **2^{ème} bloc** : ce bloc regroupe les matières dans lesquelles l'accord de branche est impératif s'il le prévoit expressément au moyen d'une clause dite de verrouillage ;
- ✓ **3^{ème} bloc** : ce bloc regroupe les matières dans lesquelles l'accord d'entreprise prévaut (toutes les autres matières qui ne sont recensées ni dans le 1^{er} bloc, ni dans le 2^{ème} bloc).

UN CADRE LÉGISLATIF FACILITATEUR D'ACCORD D'ENTREPRISE

Renversement de la hiérarchie des normes et du principe de faveur

➤ Bloc 1 (13 thèmes, parmi lesquels) :

- Salaires minima hiérarchiques ;
- Classification ;
- Garanties collectives complémentaires (protection sociale) ;
- Égalité professionnelle ;
- ...

➤ Bloc 3 (tous les autres thèmes) :

- Par exemple : les indemnités de rupture, les primes d'ancienneté ou de treizième mois.

➤ Bloc 2 (4 thèmes, parmi lesquels) :

- Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques ;
- Insertion des travailleurs handicapés ;
- Effectif permettant la désignation d'un délégué syndical ;
- Prime pour travaux dangereux ou insalubres.

Quelques règles préalables à la signature d'un accord :

1. Prendre le temps, ne pas signer dans l'urgence
2. Demander conseil
3. S'appuyer sur les expertises (politique sociale, situation économique, stratégie...)



LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Une solution souvent jugée contraignante et couteuse par les employeurs

- Complexité de la procédure (plus particulièrement pour les licenciements de plus de 10 salariés, dans les entreprises de plus de 50 salariés);
- Respect des critères d'ordre et perte d'expérience;
- Tutelle de l'administration du travail;
- Désorganisation d'entreprise;
- Coût social souvent plus important suivant la capacité des élus, des organisations syndicales à négocier
- Coût de la mesure qui impacte immédiatement la trésorerie de l'entreprise et diffère d'autant l'allègement des charges;
- ...

COMPÉTENCE DU CSE EN MATIÈRE DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

- Le CSE doit dans le cadre de licenciement économique collectif de 10 salariés et plus, être consulté :
- **Sur le volet économique du projet > "opération projetée"**
 - Le CSE est saisi en temps utile des projets de restructuration et de compression des effectifs
 - il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application.
- **Sur le volet social du projet > le projet de licenciement collectif**
 - le nombre de suppressions d'emploi,
 - les catégories professionnelles concernées,
 - les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements,
 - les mesures sociales d'accompagnement prévues par le PSE.
- LE CSE dispose d'un délai maximum spécifique dépendant du nombre de licenciements projetés pour rendre ses avis (2, 3 ou 4 mois, une convention ou un accord collectif de travail pouvant prévoir des délais différents).
 - Ce délai de procédure commence à courir dès lors que l'information du comité a été faite

UN ACCOMPAGNEMENT POUR AIDER LES NÉGOCIATEURS EST PRÉVU

- En cas d'accord majoritaire définissant notamment le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi l'employeur n'a pas à consulter le CSE sur les points qui ont fait l'objet de l'accord.
 - Cet accord est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants ou par le conseil d'entreprise
- Outre le contenu du PSE, cet accord peut porter sur
 - les modalités d'information et de consultation du CSE (en particulier les conditions dans lesquelles ces modalités peuvent être aménagées en cas de projet de transfert d'une ou de plusieurs entités économiques, nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois),
 - le calendrier des licenciements,
 - le nombre de suppressions d'emploi,
 - les catégories professionnelles concernées

- ✓ Dans ce cadre le législateur a prévu la possibilité pour le CSE et pour les DS signataire de l'accord, de recourir à un expert-comptable.
- ✓ Un accompagnement financé à 100% par l'employeur
- ✓ Nos experts peuvent vous accompagner pour la signature d'un accord, les négociations dans le cadre du PSE



RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Une alternative possible via la négociation avec les partenaires sociaux

- **Rupture conventionnelle collective** : « un accord peut déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois »



Projet de suppression
d'emplois



Signature d'un
accord collectif



Rupture d'un commun accord
pour le nombre maximum de
salariés prévu par l'accord

RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Un dispositif à l'initiative de l'employeur

- Seul l'employeur peut avoir l'initiative de la négociation d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective
- En conséquence, les organisations syndicales représentatives ou les salariés ne peuvent pas, en principe, imposer à l'employeur la négociation d'un tel dispositif.
- Un tel accord peut être conclu en dehors de tout contexte économique :
 - L'employeur n'a donc pas à justifier de l'existence d'un motif économique au sens de l'article L. 1233 du code du travail.
 - Si l'employeur n'a pas à justifier au préalable d'un tel contexte pour ouvrir les négociations, rappelons que ce dernier ainsi que le but poursuivi devront apparaître dans le préambule de l'accord.
- **À contrario, la conclusion d'un tel accord n'est pas un préalable au plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).**
 - L'entreprise peut prévoir des suppressions d'emploi en dehors de tout licenciement collectif et en dehors de toute raison économique.
 - Il peut s'agir par exemple d'une entreprise qui souhaite renouveler les compétences de ses salariés en raison de l'évolution des technologies ou qui lance une nouvelle activité ou qui souhaite rajeunir sa pyramide des âges.
 - Le recours à ce dispositif ne peut pas s'inscrire dans un contexte de licenciement économique en vue de limiter le nombre de licenciements.
 - Si l'entreprise se situe dans un contexte économique, elle doit alors opter pour un plan de départs volontaires inscrit dans le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Un dispositif basé sur le volontariat

➤ **Le choix laissé au salarié est clair :**

- Celui de quitter ou non l'entreprise.

➤ L'employeur ne peut pas lui imposer de partir dans un tel dispositif.

➤ La rupture du contrat de travail qui intervient dans le cadre d'un tel accord ne peut pas être imposée ni par l'employeur ni par le salarié.

Un tel accord ne peut donc pas être conclu si une fermeture d'usine est envisagée ou si dans un service la totalité des emplois est amenée à disparaître.

Cela reviendrait à fausser le choix du salarié entre un départ volontaire et un licenciement pour motif économique.

Une rupture intervenant dans ses conditions serait jugée illicite et il pourrait être reproché à l'employeur d'avoir voulu contourner les règles relatives au licenciement économique.

RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Nécessité d'un accord collectif

- La rupture conventionnelle collective ne peut être mise en œuvre que par un accord collectif qui définit les conditions et les modalités de rupture .
 - **Art. L. 1237-19** (Ord. n° 2017-1387 du 22 sept. 2017, art. 10) *Un accord collectif peut déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois. L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité. — V. art. D. 1237-7.*

Entreprise de 50 salariés et plus dépourvue avec délégué syndical

- Pour être valable, l'accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales majoritaires.
- Lorsque l'accord a été signé par des syndicats ayant recueilli plus de 30 %, mais n'ayant pas atteint les 50 %, l'employeur peut le soumettre pour validation au référendum des salariés.

Le CSE est
informé

Entreprise de 50 salariés et plus dépourvue de délégué syndical (conseil d'entreprise)

- L'accord peut être signé par un ou plusieurs salariés (élus du personnel ou non) mandatés par une organisation syndicale représentative dans la branche (art L2232-24)
 - Cette accord devra être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.
- L'accord négocié avec des élus non mandatés doit être signé par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles (art L2232-25)

RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Une alternative possible via la négociation avec les partenaires sociaux

➤ Contenu de l'accord

- Le nombre maximum de départs envisagés et la durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle;
- Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier;
- Les critères de départage entre candidats potentiels au départ;
- Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié;
- Les modalités de présentation et d'examen des candidatures;
- Des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés (*actions de formation, actions de VAE, actions de reconversion, actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés*);
- Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

LE LÉGISLATEUR N'A PAS PRÉVU D'ACCOMPAGNEMENT SPÉCIFIQUE

- Dans le cadre de la nomination d'un expert comptable sur la politique sociale vous pourrez bénéficier de son appui et vous appuyer sur les informations et avis fournis dans le rapport de l'expert.
 - La consultation sur la politique sociale porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation et les actions envisagées, l'apprentissage, les conditions d'accueil des stagiaires, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

- La désignation d'un expert pour vous accompagner dans le cadre de l'information et consultation sur la politique sociale reste à 100 % à la charge de l'employeur.



ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE

ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE

Requière une vigilance particulière des élus

- L'accord de performance collective a remplacé une pluralité d'accords dérogatoires (accords défensifs et accords offensifs).
- Il a pour finalité selon le législateur de répondre « *aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi* ».
- Dans cette période de crise, l'accord de performance collective constitue pour les DRH un outil assez souple pour adapter l'entreprise à son environnement économique.
- Il peut s'avérer comme une remise en cause de pratiques RH, d'accord, d'usages, d'aménagement du temps de travail.

- Une entreprise peut donc revoir les termes contractuels de tout ou partie de ses salariés, sans avoir à engager de procédure de licenciement économique collectif si plus de dix salariés refusent.
- Dans le cadre d'une négociation, l'entreprise peut donc négocier son propre scénario (ou des scénarii) de sortie de crise en dérogeant aux dispositions conventionnelles de branche, et au contrat de travail.

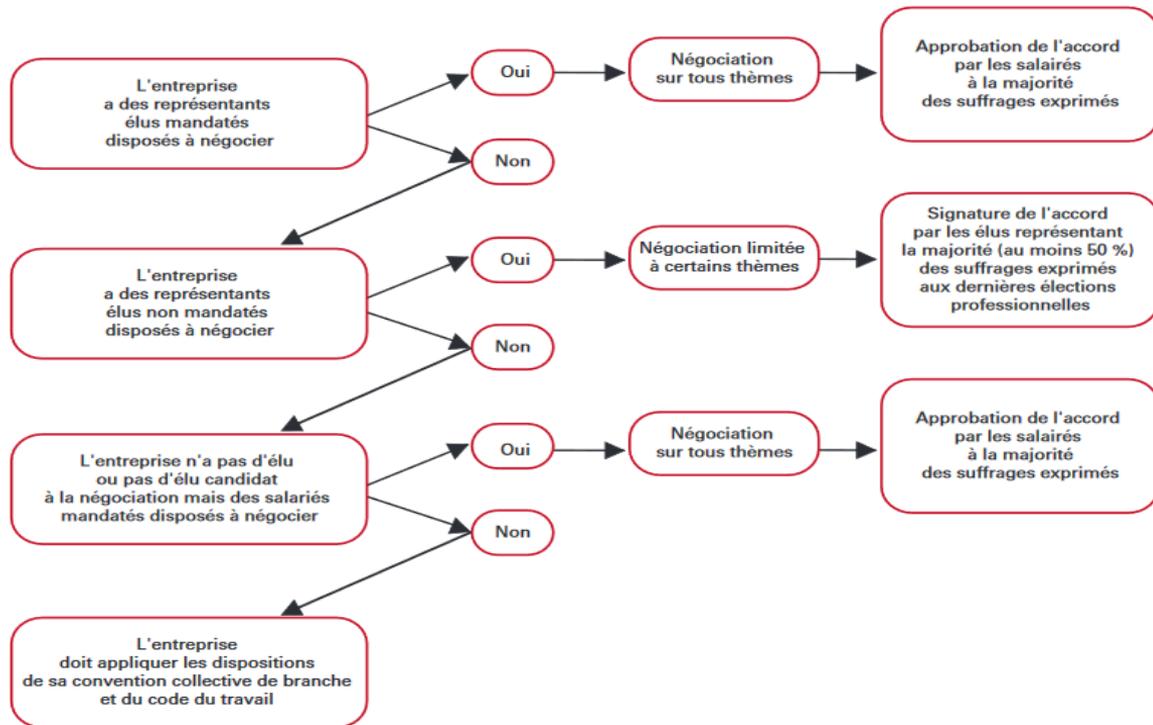
Échanger avec
votre expert
avant
d'engager des
discussions

ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE

Quelles entreprises peuvent négocier cet accord ?

- Tout entreprise , quel que soit l'effectif
- L'accord se négocie selon les modalités habituelles
- Par les délégués syndicaux qui ont été désignés
- Si pas de délégués syndicaux, les modalités comme le montre le schéma sont plus complexes

L'accord peut être signé pour durée déterminée ou indéterminée



ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE

Sujets de négociation relevant de l'accord

➤ L'article L. 2254-2 du Code du travail énumère trois sujets potentiels de négociation :

La durée du travail (exemple)

- *Réduire la durée du travail en réduisant proportionnellement ou non, la rémunération ;*
- *L'allonger sans augmenter le salaire, ou en l'augmentant de manière non proportionnelle ;*
- *Aménager le temps de travail pour un système plus adapté à l'activité.*

La rémunération (exemple)

- *Réduction des salaires uniforme ou modulée ; Gel des salaires pendant une durée déterminée ;*
- *Modification de la structure de la rémunération ; Suppression de primes (prime d'ancienneté, même prévues conventionnellement, treizième mois, ...)* ;
- *Réduction de la durée et/ou le taux de la garantie de ressources en cas de maladie.*

La mobilité interne (exemple)

- *Mobilité géographique dans le cadre d'une zone d'emploi (dans laquelle le déplacement du salarié n'est pas considéré comme une modification du contrat) ;*
- *Organisation de la polyvalence ;*
- *Politique de mutation des métiers, mise en place d'une politique de formation vers de nouveaux métiers ;*

ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE

Contenu de l'accord

➤ **Clauses obligatoires :**

- L'accord de performance collective doit prévoir un préambule indiquant ses objectifs (l'obligation de prévoir un préambule n'est toutefois pas exigée à peine de nullité de l'accord).

➤ **Clauses facultatives :**

- Les modalités d'informations des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée ainsi que le cas échéant, l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord ;
- Les conditions dans lesquelles les dirigeants et mandataires sociaux fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute sa durée ;
- Les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et vie personnelle et familiale des salariés ;
- Les modalités d'accompagnement des salariés refusant l'application de l'accord.

ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE

Signature de l'accord et formalités de publicité

Information des salariés sur le contenu de l'accord, ainsi que du droit pour les salariés d'accepter ou non.

Refus exprès du salarié

1 mois à compter de la réception de l'information

Acception ou silence gardé

2 mois maximum

Convocation à entretien préalable

Application de l'accord

Tenu de l'entretien

- ▶ Les dispositions des accords de performance collective se substituent **DE PLEIN DROIT** aux dispositions contractuelles dans les domaines prévus par l'accord.
- ▶ Le salarié peut néanmoins refuser une telle modification.

Notification du licenciement

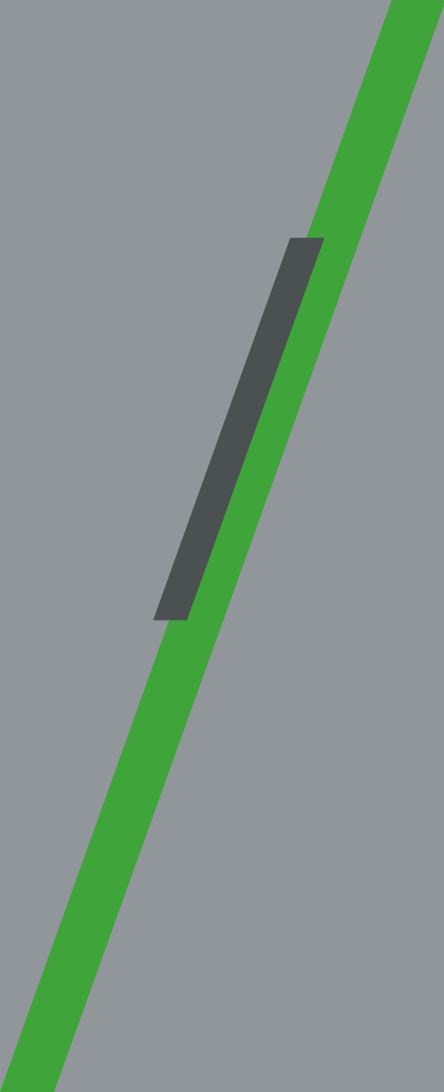


EN CONCLUSION



EN CONCLUSION

- Si la situation est exceptionnelle, voire anxiogène, le monde économique, l'activité des entreprises ne peuvent se gérer par à-coup, ni à coup de baguette magique.
- La pérennité de l'entreprise nécessite d'anticiper en s'appuyant sur des éléments chiffrés probants.
- Après plusieurs semaines d'arrêt d'activité, de chômage partiel, de télétravail, probablement que les repères dans les entreprises, seront revisités.
- Les élus seront les premiers témoins de ces changements. Ils devront faire preuve de vigilance pour ne pas céder à la panique, à l'urgence.
- En effet, la remise d'un avis, la signature d'un accord nécessite de prendre du temps pour étudier les documents, échanger entre vous, demander conseil.
- Les informations et consultations obligatoires sur la situation économique et financière puis sur la politique sociale constituent un socle et une base de travail pour outiller vos arguments, décrypter les contraintes réelles de l'entreprise et enfin identifier les marges de manœuvre dont elle dispose.
- Savoir se faire conseiller comme le fait votre entreprise avec son expert-comptable et son avocat cela est aussi vous donner les moyens de contribuer à un dialogue social constructif permettant de mieux répondre aux attentes de l'ensemble des salariés.



ANNEXES

LES 3 TEMPS DE CONSULTATIONS OBLIGATOIRES

La loi fait le choix de recentrer l'ensemble des informations-consultations autour de trois temps forts, *«permettant aux élus de peser réellement et utilement dans les choix et la stratégie de l'entreprise »*.

Le législateur ne prévoit pas de périodicité. Il **convient d'évoquer à chaque début d'année le calendrier d'Information-Consultation avec votre direction.**

SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE



La consultation sur la situation économique et financière se fait à partir d'informations mises à disposition par l'employeur sur l'activité et sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir. Selon le type d'entreprise, il peut s'agir des documents obligatoirement transmis à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, du rapport des commissaires aux comptes, de documents comptables ... La consultation porte aussi sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche.

POLITIQUE SOCIALE



La consultation sur la politique sociale porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation et les actions envisagées, l'apprentissage, les conditions d'accueil des stagiaires, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES



La consultation sur les orientations stratégiques porte sur ces orientations telles que définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. La consultation porte en outre sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle.

QUI DIT CONSULTATION, DIT AVIS ...

Un avis remis dans un délai encadré, puis transmis

Lorsqu'il est consulté, le CSE doit rendre son avis dans un délai prédéterminé.

Ce délai court à compter :

- De la communication aux élus par l'employeur d'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 (R.2323-1 Décret du 27 décembre 2013).

En l'absence d'accord, les consultations du CSE sont encadrées par des délais préfix :

- 1 mois en cas de consultation « simple »
- 2 mois en cas de recours à l'expert
- 3 mois si une ou plusieurs expertises dans le cadre de la consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs comités sociaux économiques d'établissement.

Si le CSE ne rend pas d'avis à l'issue du délai, on présume que le CSE a donné un avis négatif.



Pour faciliter le processus d'information et consultation, la mise en place d'un calendrier social sur les 3 informations et consultations peut être envisagée avec votre direction. Cela peut permettre d'aller au-delà des délais préfix et de mieux répondre à vos contraintes et à celles de l'entreprise.

LA CONSULTATION SUR LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES :

Article L.2323-10 du code du travail :

« [...] Le comité émet un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre [...] ».

LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE DE L'ENTREPRISE :

Article L.2323-12 du code du travail :

« [...] L'avis du comité d'entreprise est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise. »

LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI :

Article L.2323-18 du code du travail :

« Les informations mentionnées aux 1° à 9° de l'article L.2323-17 sont mises à la disposition de l'inspecteur du travail, accompagnées de l'avis du comité, dans les quinze jours qui suivent la réunion de ce dernier ».

DES HONORAIRES DÉTERMINÉS PAR UN BUDGET

Nos honoraires sont déterminés par le périmètre de la mission

Lors d'une première nomination, nos honoraires sont évalués à l'issu d'une première rencontre avec votre direction.

- ✓ Après avoir pris en compte les problèmes de l'entreprise, étudiée ses documents de gestion, sa taille et le nombre d'entretiens à mener nous présentons à votre direction un budget détaillé du nombre de jours/homme nécessaire pour répondre à vos attentes
- ✓ Les honoraires déterminent la capacité de l'entreprise à permettre à l'expert de répondre aux demandes des élus)

Nous travaillons au prix du marché. Prix à comparer avec les autres experts et le prix d'intervention des cabinets que votre entreprise sollicite.

- ✓ Le CSE est-il consulté sur les honoraires des conseils de la direction ?
- ✓ Le CSE a t-il connaissance des propositions des conseils de la direction ?

FICHE PRATIQUE : NOMINATION

Avant toute intervention de l'expert comptable, le CSE / CSEC doit procéder à une nomination après avoir inscrit à l'ordre du jour le point suivant ci-dessous.

Un accord d'entreprise peut prévoir des dispositions concernant les délais dans lesquels l'expert doit rendre son rapport, mais aussi sur la périodicité et le nombre d'expertise, dans le cadre des consultations récurrentes. Il faut en tenir compte, le cas échéant, dans la désignation d'un expert-comptable.

A INSCRIRE A L'ORDRE DU JOUR DU CSE :

Nomination d'un expert-comptable dans le cadre des informations et consultations obligatoires

Lorsque le point ci-dessus arrive en séance, vous pouvez utiliser les textes ci-dessous. Il suffit de demander au Comité Social et Economique de voter une « délibération ». Lisez le texte et notez le résultat du vote. Il vous servira pour le procès-verbal et vous pouvez l'adresser à Ellipce sous forme d'extrait du PV sans attendre l'approbation de celui-ci en entier.

PREMIER VOTE :

Afin de faciliter le bon déroulement de l'information et consultation récurrente, le CSE souhaite au titre de l'article L2312-17 du code du travail, l'assistance d'un expert-comptable en vue :

[de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise au titre de l'exercice xxx et du budget N+1 conformément à l'article L2315-88 du code du travail]

Vote des titulaires : Nombre de oui : Nombre de non : Nombre d'abstention :

SECOND VOTE : Choix du cabinet

A cet effet, après en avoir discuté en réunion préparatoire, les membres du CSE désigne le cabinet Ellipce, 28 rue de la république, 69 002 Lyon pour les aider à rendre leur(s) avis dans le cadre de l'information et consultation sur [Situation économique, Politique sociale, Orientation stratégique]

Résultat du vote : x voix pour ELLIPCE, x voix pour le cabinet Y, et x abstentions sur x votants.

En aucun cas, l'employeur ne peut prendre part au vote. Le Comité Social et Economique assume ici son rôle de représentation du personnel.

Suivant les cas, le libellé de la délibération du Comité Social et Economique pourra alors le suivant :

de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise au titre de l'exercice N et du budget N+1 conformément à l'article L2315-88 du code du travail

de la consultation sur la politique sociale de l'exercice N conformément à l'article L2315-91 du code du travail.

de la consultation sur les orientations stratégiques de l'exercice N conformément à l'article L2315-87 du code du travail.

LE DÉCRYPTAGE DES ORDONNANCES, COVID-19

A retrouver sur le blog de notre site > www.ellipce.fr

COVID-19 : Garder des liens entre élus et avec les salariés !

LISEZ NOS FLASHS

- *Est-ce que l'activité partielle impacte mon mandat d'élu de CSE ? Quels sont les moyens me permettant d'occuper mon rôle en cette période ?*
- *Quelle est la responsabilité de l'employeur dans une situation d'épidémie ? Quels moyens les salariés et le CSE disposent pour exercer leurs droits ?*
- *LE DROIT DE RETRAIT : "Une entreprise peut-elle contraindre un salarié à se rendre sur son lieu de travail ?"*
- *Le recours à l'activité partielle requière-t-il l'avis du CSE ?*
- *Covid-19 > Congés, RTT > Intéressement, participation > Un code du travail adapté*
- *Quelle adaptation pour les négociations d'accords ?*
- *La prime de pouvoir d'achat, assouplissement des conditions, révision à la hausse du montant*
- *Activité Partielle / télétravail, quel tandem ?*
- *Dans le cadre de l'activité partielle, l'employeur peut-il maintenir le salaire à 100 % ?*
- *Covid-19 : Le processus d'information et consultation sur la situation économique et financière décalé ou en suspend ?*
- *Bien anticiper sa reprise d'activité : les obligations de sécurité de l'employeur*
- *Anticiper le déconfinement et les conséquences sur l'organisation du travail et les salariés cela fait partie des prérogatives du CSE*
- *Exonérée de charges sociales, mais soumise à CSG, l'allocation d'activité partielle doit-elle entrer dans l'assiette de calcul de la subvention de fonctionnement du CSE ?*



- Assistance
- Conseil
- Comptabilité CSE
- Expertise économique
- Expertise sociale
- Formation

*A vos côtés, pour un dialogue
social équilibré et constructif*

....

Grand Ouest

7 allée Alphonse Fillion
44124 Vertou Cedex
Tél. : 0805 960 140

Nord-Est

7 rue du Parc de Clagny
78000 Versailles
Tél. : 0805 960 140

Sud-Est

28 rue de la République
69002 Lyon
Tél. : 04 26 46 55 20