

## : : : : à la Une : : : :

18/01/2013 - **Contrat de travail**

### "Certaines dispositions sur les PSE ne seront pas applicables en l'état"

Yasmine Tarasewicz, avocat associé du cabinet Proskauer, est une spécialiste des PSE. Elle décrypte pour nous les dispositions de l'accord interprofessionnel (Ani) sur l'emploi sur les nouveaux cas de consultation du CE et sur les nouvelles mesures de flexibilité accordées aux entreprises.



#### *A lire également*

**PSE, mobilité : deux professeurs de droit décortiquent l'Ani sur l'emploi**

**Sécurisation de l'emploi : un projet de loi début mars**

**Procédure de licenciement : lisez bien votre convention collective**

**Les compétences peuvent être privilégiées pour établir l'ordre des licenciements**

#### **L'Ani propose de créer une banque de données unique pour informer les IRP sur la stratégie de l'entreprise. Qu'en pensez-vous ?**

L'instauration de cette banque de données unique est une bonne idée car c'est une source appréciable de simplification. Néanmoins, l'article 12 de l'Ani qui crée cette banque de données va au-delà : il instaure aussi une nouvelle méthode de consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Aujourd'hui l'entreprise doit consulter le CE sur tout projet qui intéresse la marche générale de l'entreprise. Elle devra demain également le faire mais l'Ani impose sur les orientations stratégiques une réponse motivée de l'employeur à l'avis du CE, cet

#### **Le conseil d'administration devra délibérer sur l'avis que le CE rend sur les orientations stratégiques de l'entreprise"**

avis devant être transmis au conseil d'administration, lequel devra délibérer sur cet avis. "La délibération du conseil d'administration est ensuite portée à la connaissance des élus", prévoit l'accord. Cette disposition est nouvelle. Au passage, l'Ani prévoit que le CE disposera d'un délai préfixe pour rendre son avis, délai qui doit être suffisant, précise l'accord, pour permettre

au CE d'obtenir les réponses de l'employeur. Mais l'Ani ne détermine pas sa durée. Le législateur devra la fixer.

Enfin, dans le cadre de cette consultation, le CE peut se faire accompagner d'un expert, dont la mission sera financée à 80 % par l'employeur et 20 % par le CE sur son budget de fonctionnement. Le CE disposera-t-il d'un droit de recours permanent à un expert, par exemple dès que de nouvelles informations économiques seront placées dans la banque de données ? L'Ani ne le dit pas.

#### **Selon vous, l'article 12 de l'Ani devrait compliquer demain la fermetures de sites ?**

Tout est fait en tout cas pour décourager ces fermetures. L'entreprise devra en effet informer le CE de cette éventualité et elle est obligée à la recherche d'un repreneur. Lorsqu'un repreneur se manifeste, le CE pourra se faire assister d'un expert

#### **L'Ani associe le CE et son expert à la recherche d'un repreneur**

comptable (financé ici à 100 % par l'entreprise) pour analyser l'offre de reprise et sa pertinence. On peut imaginer que le CE de la maison mère désigne un expert en plus de celui désigné par le CE de la filiale dont la fermeture est envisagée.

C'est la première fois à ma connaissance que l'on impose à l'entreprise d'associer le CE et son expert aussi profondément à la recherche d'un repreneur.

### Les dispositions sur la mobilité interne peuvent booster les accords GPEC ?

Oui, l'Ani crée une nouvelle obligation de négocier sur la mobilité interne, laquelle devient l'un des versants des accords GPEC. L'intérêt pour les entreprises qui mettent en œuvre cette mobilité interne (hors PSE) est que le refus du salarié constitue non pas un motif économique mais personnel de licenciement.

### Vous êtes plus critique en revanche sur l'article concernant les accords de maintien dans l'emploi ?

Oui car je crains qu'il soit difficile de parvenir à un résultat satisfaisant. Pour pouvoir signer de tels accords, l'entreprise devra faire état de graves difficultés conjoncturelles. Cette notion en soi pourrait être source de contentieux de la part des syndicats qui ne sont pas favorables à ce type d'accord. Pour établir un diagnostic partagé sur ces graves difficultés, les représentants des salariés dit le texte se serviront de la banque de données unique et pourront recourir à un expert comptable. Mais qui désignera l'expert : chacun des syndicats avec qui

**La marge de manœuvre de l'entreprise peut s'avérer limitée alors que le processus est complexe**

l'employeur négocie l'accord de maintien dans l'emploi ou, vraisemblablement, le CE ? Ce n'est pas clair. Dernier point : l'accord ne pourra déroger ni à l'ordre public social (Smic, durée légales et maximales de travail ...) ni aux dispositions de l'accord de branche.

En tout état de cause, les accords de maintien dans l'emploi ne peuvent pas avoir d'impact sur les salaires inférieurs à 1,2 Smic. Au final, la marge de manœuvre de l'entreprise peut s'avérer assez limitée alors que le processus est complexe car l'entreprise devra obtenir un accord majoritaire.

### Sur les dispositions concernant les PSE enfin, vous êtes très dubitative ?

Oui, en effet. J'ai une première interrogation : l'entreprise aura-t-elle réellement le choix entre négocier un accord et demander l'homologation de son plan par la Direccte ? La loi devra préciser ce point. A mon sens, et dès lors que ces deux modalités sont ouvertes par les textes, les entreprises pourront difficilement écarter la négociation du PSE lorsque les syndicats le leur demandent. L'expérience montre qu'il est bien difficile d'obtenir des signatures lorsque l'emploi est au cœur du débat. Il risque d'être très difficile pour l'entreprise d'obtenir un accord sur son PSE dès lors que cet accord devra être majoritaire.

### Vos doutes portent surtout sur la procédure d'homologation prévue par l'Ani ?

Oui. Voici ce que prévoit l'Ani : l'entreprise établit un document dans lequel elle détaille le calendrier des réunions et le projet de PSE. Elle le soumet au CE pour avis et ensuite le transmet à la Direccte qui dispose de 21 jours pour l'homologuer. Or l'Ani prévoit qu'à compter de la présentation du document au CE, la procédure s'inscrit dans un délai de deux mois pour les projets concernant de 10 à 99 salariés, 3 mois pour les projets concernant 100 à 249 salariés, 4 mois pour les projets concernant 250 salariés et plus.

**Le délai de 2 mois pour les PSE touchant moins de 100 personnes n'est d'un point de vue pratique pas applicable en l'état.**

Si vous faites courir ces délais à partir de la première consultation du CE, le délai de deux mois n'est pas tenable. Il faut, en effet, y inclure une première réunion de CE, les 21 jours dont dispose l'Administration pour l'homologation puis la durée de la totalité de la procédure de consultation sur le projet (incluant 21 jours pour le rapport de l'expert comptable, 45 jours si le CHSCT missionne un expert).

Ajoutez à cela que le CE aura la faculté de saisir le TGI sur la qualité de la procédure de consultation menée pour obtenir son avis avant la saisine de l'administration. Il me semble donc que ce délai n'est d'un point de vue pratique pas applicable en l'état. Cette illustration démontre que le législateur devra soigneusement se pencher sur la transposition de l'Ani dans l'actuel système légal et devra modifier certaines dispositions portant sur les délais de consultation.

### **Sauf à avoir une autre lecture de l'Ani ?**

Effectivement, l'autre lecture possible est de faire courir ces délais de 2, 3 ou 4 mois à compter de l'homologation du projet de PSE par la Direccte. Mais cette hypothèse allonge considérablement les délais de mise en oeuvre d'un PSE ; cela ne semble pas l'objectif poursuivi par l'accord.

Par **Dominique Le Roux**