



SECAFI

Conseil et accompagnement (au-delà du cadre légal)

- › **Comité d'établissement**
- › **Comité d'entreprise**
- › **Comité central d'entreprise**
- > *Comité de groupe*
- > *Comité d'entreprise européen*
- > *CHSCT*
- › **Délégation syndicale**

Ce que nous proposons :

La loi du 18 janvier 2005 a profondément modifié les conditions dans lesquelles peuvent se dérouler les restructurations ayant des incidences sur l'emploi :

- la loi incite très fortement à la négociation d'accords de méthode. Ces accords peuvent fixer des modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise différentes de celles prévues par la loi (article L. 1233-21 du code du travail).
- Ces négociations peuvent intervenir même si, in fine, moins de 10 salariés viennent à subir un licenciement économique et que, de ce fait, l'entreprise n'est pas obligée de faire un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE).
- Ces accords peuvent aussi prévoir une intervention de l'expert tout au long du processus d'information et de consultation (ex : animation de groupes de travail, construction d'alternatives) et un appui des élus lors de la mise en œuvre du changement (ex : participation à la commission de suivi du PSE, analyse de l'impact d'une restructuration...).

La loi ne prévoit pas explicitement de recours à l'expert pour aider à la conclusion de ces accords. La présence d'un expert apparaît pourtant indispensable pour accompagner les représentants du personnel dans ces négociations inédites. L'expert aidera à ce que les négociations prévoient des modalités d'information/consultation qui renforcent les possibilités pour les représentants du personnel de peser et d'agir sur les projets économiques, organisationnels et sociaux, afin d'aboutir à des solutions plus favorables à l'emploi ou aux conditions de reclassement et de reconversion.

Comment désigner l'expert ?

La négociation de l'accord de méthode est précédée d'une discussion et d'un accord de l'employeur permettant au comité d'entreprise, en lien avec le ou les délégués syndicaux, de désigner un expert rémunéré par l'entreprise.

CADRE JURIDIQUE

- Articles L. 1233-21 et L. 1233-23 du code du travail (anciennement article L. 320-3).