

Les réorganisations qui affectent le volume ou la structure des effectifs sont susceptibles de conduire à des licenciements économiques. Le Comité social & économique (CSE) doit alors être consulté non seulement sur le projet de réorganisation mais aussi sur ses modalités d'application. Ces projets affectent ceux qui en sont les victimes directes, mais ils portent également des effets indirects mettant sous tension l'organisation et les conditions concrètes de travail. Pour vous accompagner dans cette situation complexe, vous pouvez vous faire assister d'un expert-comptable de votre choix, rémunéré par l'entreprise.

Le Code du travail inclut aussi la possibilité pour les Organisations syndicales d'être assistées par le même expert pour la négociation des conditions du plan (ce coût est alors aussi pris en charge par l'entreprise).

L'INTERVENTION D'IPSO FACTO

- Questionner l'existence du motif économique avancé par l'entreprise.
- Analyser la pertinence économique et organisationnelle du projet et notamment sa contribution au « redressement » de l'entreprise.
- Identifier les marges de manœuvre de l'entreprise et des représentants du personnel au regard notamment des coûts et avantages supposés du projet. Il s'agira notamment d'appréhender si les moyens mis en œuvre, tant en termes de postes supprimés que de mesures d'accompagnement, sont proportionnés aux difficultés et aux capacités financières de l'entreprise ou du groupe.
- Aider à formuler des propositions alternatives, notamment pour réduire le nombre de suppressions de postes.
- Évaluer les mesures du plan au regard des pratiques du secteur.

NOTA BENE

Les ordonnances de 2017 ont créé un dispositif de rupture conventionnelle collective (RCC), dont les entreprises tendent à se saisir de façon croissante. Nécessitant la signature d'un accord d'entreprise, ce dispositif est plus léger pour les entreprises en termes de procédure qu'un PSE. Il n'ouvre, en principe, pas droit à l'assistance d'un expert rémunéré par l'entreprise – ceci peut toutefois faire l'objet d'une négociation avec l'employeur.



QUI PEUT RECOURIR À L'EXPERT ?

- Le Comité social et économique
- Le Comité social et économique central

QUAND RECOURIR À L'EXPERT ?

Dès la première réunion de la procédure d'information en vue de la consultation du Comité sur le projet de licenciement collectif ⁽¹⁾.

COMMENT DÉSIGNER L'EXPERT ?

Inscrire le point suivant à l'ordre du jour et procéder au vote :

« Le Comité désigne le cabinet Ipsso Facto Expertise afin de l'assister dans le cadre de l'examen du projet de licenciement économique en cours, conformément aux articles L.1233-34 et L.2315-92 du Code du Travail.

Le Comité désigne le cabinet Ipsso Facto Expertise afin d'apporter toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener la négociation conformément à l'article L.1233-34. »

Le coût de l'expertise est pris en charge à 100% par l'entreprise.

(1) Le délai de la consultation est de 2 mois lorsque le nombre des licenciements concerne moins de 100 salariés ; 3 mois lorsque le nombre des licenciements est compris entre 100 et 250 ; 4 mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 250. Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais différents (cf. art. L.1233-30 du Code du Travail).