

### ***Loi du 14 juin 2013 : Nouvelles possibilités de recours à l'expert du comité d'entreprise***

La loi « relative à la sécurisation de l'emploi » du 14 juin 2013 introduit de **nouvelles possibilités de recours à l'expert du comité d'entreprise**, dans les situations suivantes :

**I. Dans le cadre de la nouvelle consultation annuelle du CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise (voir note jointe).<sup>1</sup>**

Ce recours est inclus dans la liste des missions légales de l'expert du CE définies à l'article L.2325-35 du Code du travail.

- Par dérogation aux pratiques touchant les missions légales de l'expert du CE, et sauf accord de l'employeur pour une prise en charge supérieure, cette mission est prise en charge à 80% par l'entreprise, et à 20% par le CE sur son budget de fonctionnement (dans la limite du tiers de son budget annuel).

**II. Dans le cadre des nouvelles dispositions relatives aux « accords de maintien dans l'emploi ».**

Ces accords, « en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise » peuvent, « en contrepartie de l'engagement de la part de l'employeur de maintenir les emplois pendant la durée de l'accord » (maximum 2 ans), aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation ainsi que les rémunérations.<sup>2</sup>

Il prévoit également la clause pénale d'indemnisation en cas de non-respect par l'employeur de ses engagements, et les mesures d'accompagnement pour les salariés refusant l'application de l'accord à leur contrat de travail.

---

<sup>1</sup> Art. L.2323-7-1 du Code du travail.

<sup>2</sup> Art. L.5125-1 nouvellement créé du Code du travail.

Le comité d'entreprise peut mandater un expert pour accompagner les organisations syndicales dans l'analyse de ces difficultés et dans la négociation de l'accord.<sup>3</sup> C'est une mission prévue par l'article L.2325-35 du Code du travail, et soumise aux mêmes conditions que les autres missions légales de l'expert du CE.

- Il s'agit donc d'un expert rémunéré par l'entreprise.
- Sa mission, si elle vise à « apporter toute analyse utile aux organisations syndicales », porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social.
- L'expert retenu ne peut être que celui désigné pour l'examen annuel des comptes de l'entreprise.<sup>4</sup>

### **III. Dans le cadre de la révision des procédures de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).**

Le Code du travail ouvre la possibilité d'accords collectifs portant sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, ainsi que les modalités d'information et consultation du CE, le calendrier des licenciements, le nombre des suppressions d'emplois, la pondération des critères d'ordre, etc.<sup>5</sup>

- *Cette possibilité était auparavant facultativement inscrite dans le périmètre des négociations d'accords de GPEC.*
- *Dans le cas où un tel accord existe, le comité n'est pas consulté sur les mesures d'accompagnement en cas de PSE. Il reste bien entendu consulté sur l'opération projetée et ses modalités d'application.*

Le comité d'entreprise peut mandater un expert pour accompagner les organisations syndicales dans la négociation d'un tel accord.<sup>6</sup> C'est une mission prévue par l'article L.2325-35 du Code du travail, et soumise aux mêmes conditions que les autres missions légales de l'expert du CE. Il s'agit donc d'un expert rémunéré par l'entreprise.

A nouveau, l'expert ne peut être que celui désigné pour l'examen annuel des comptes de l'entreprise.<sup>7</sup>

---

<sup>3</sup> Art. L.5125-1 du Code du travail.

<sup>4</sup> Art. L.2325-35 du Code du travail.

<sup>5</sup> Art. L.1233-24-1 à L.1233-24-3.

<sup>6</sup> Art. L.1233-34.

<sup>7</sup> Art. L.2325-35 du Code du travail.



#### **IV. Dans le cadre d'information du CE quant à la procédure de fermeture et de reprise de sites.**

La loi du 14 juin 2013 a également introduit l'obligation pour les entreprises ou les groupes<sup>8</sup> de plus de 1.000 salariés envisageant un licenciement collectif lié à la fermeture d'un établissement d'en rechercher un repreneur et d'informer à ce sujet le comité d'entreprise dès l'ouverture de la procédure d'information et de consultation au titre du plan de sauvegarde de l'emploi afférent.

Le comité d'entreprise peut recourir à l'expert-comptable qu'il a désigné pour l'accompagner dans le cadre de la procédure de PSE afin d'analyser le processus de recherche d'un repreneur, sa méthodologie et son champ, afin d'apprécier les informations mises à la disposition des repreneurs potentiels, et d'analyser les projets de reprise. Le comité d'entreprise est informé des offres de reprise formalisées.

Le comité d'entreprise *peut* émettre un avis et formuler des propositions. Selon les termes retenus, cet avis est donc facultatif

---

<sup>8</sup> Y compris les groupes de dimension communautaire.

