

Droit du CSE en pratique

Licenciements pour motif économique individuel ou collectif, plans de sauvegarde de l'emploi, plans de départs volontaires, rupture conventionnelle collective : le rôle du CSE



Jonathan Cadot,
Avocat associé,
Cabinet Lepany
& associés

Dans bon nombre d'entreprises, la mise en place du CSE issu de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 n'est pas encore effective et devrait être finalisée d'ici le 31 décembre 2019.

Dans d'autres, le CSE est mis en place et fonctionne, les élus étant déjà confrontés à des réorganisations induisant des licenciements pour motif économique individuel ou collectif, voir des Plans de Sauvegarde de l'Emploi prévoyant selon les cas « des licenciements contraints » ou des départs volontaires exclusifs de tout licenciement pour motif économique.

Les élus doivent également faire face à un nouveau dispositif négocié la Rupture Conventionnelle Collective (RCC) issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, qui, si elle est déconnectée du droit du licenciement pour motif économique, est utilisée dans le cadre de réorganisations/restructurations induisant par le passé des PSE (Plans de sauvegarde de l'emploi) et des PDV (Plans De Départs Volontaires).

Au regard des différents outils désormais à disposition de l'employeur et des impacts de la mise en place d'une nouvelle institution représentative du personnel, un point sur le rôle du CSE s'impose pour que les élus puissent au mieux défendre les intérêts de leurs collègues.

Le rôle du CSE en présence d'un licenciement individuel pour motif économique

Aucune disposition légale ou réglementaire ne vient prévoir que le CSE doit être consulté préalablement à un licenciement pour motif économique individuel.

À noter : certaines conventions collectives de branche prévoient une consultation du CE dans une telle situation, ce qui justifiera que les élus se réfèrent aux textes conventionnels pour s'assurer qu'une telle obligation n'est pas prévue.

Pour autant, le CSE peut avoir à connaître d'un projet de licenciement pour motif économique individuel dans les entreprises de 50 salariés et plus, dès lors que ledit licenciement s'inscrit dans un projet relevant de la marche générale de l'entreprise, notamment s'agissant d'une réorganisation de nature à affecter le volume ou la structure de l'effectif (*article L. 2312-8 du Code du travail*).

Bien entendu, cela supposera une appréciation au cas par cas pour déterminer si un tel projet justifie ou non une consultation du CSE.

À ne pas oublier : dans le cadre de la priorité de réembauchage prévue en cas de licenciement ou de rupture pour motif économique, l'employeur informe les représentants du personnel des postes disponibles (*article L. 1233-45 du Code du travail*), et ce, peu important le nombre de ruptures en cause et la taille de l'entreprise.

Le rôle du CSE dans le cadre d'un petit licenciement pour motif économique collectif (entre 2 et 9 salariés)

Lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement pour motif économique de moins de 10 salariés sur 30 jours, il doit consulter le CSE dès lors que l'entreprise compte au moins 11 salariés (*article L. 1233-8 du Code du travail*).

La même disposition est reprise s'agissant des entreprises de plus de 50 salariés (*article L. 2312-40 du Code du travail*).

Il s'agit de dispositions d'ordre public auxquelles il n'est pas possible de déroger par accord collectif.

Le législateur a entendu préciser les informations que l'employeur doit remettre au CSE avec la convocation, à savoir :

- 1) la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- 2) le nombre de licenciements envisagés ;
- 3) les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;
- 4) le nombre de salariés permanents ou non employés dans l'établissement ;
- 5) le calendrier prévisionnel des licenciements ;
- 6) les mesures de nature économique envisagées ;
- 7) le cas échéant, les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité, ou de conditions de travail (*article L. 1233-10 du Code du travail*).

À noter : il est à saluer l'ajout du 7) issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 même si le recours aux termes « le cas échéant » peut être à déplorer.

Cette liste n'est bien entendu pas limitative, dès lors qu'il est fait référence dans ledit article à tous les renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif.

Le CSE pourra, s'il le souhaite, recourir à l'assistance d'un expert, notamment un expert-comptable, dans le cadre de la procédure de consultation, mais en l'absence de prise en charge prévue par la loi, le coût financier sera supporté par le CSE sur son budget de fonctionnement.

Durant cette procédure de consultation, le CSE s'efforcera :

- d'avoir en sa possession l'ensemble des éléments d'information pour rendre un avis sur le projet ;
- d'obtenir de l'employeur des mesures d'accompagnement pour les salariés dont le poste sera supprimé pour favoriser le reclassement interne ou le reclassement externe.

Le CSE devra rendre son avis dans un délai préfix d'un mois à compter de la 1^{ère} réunion (et non à compter de la remise des éléments d'informations) au cours de laquelle il est consulté (*article L. 1233-8 du Code du travail*).

L'absence d'avis dans le cadre de ce délai équivaldra à un avis négatif.

À noter : si le CSE considère qu'il n'a pas d'éléments suffisants pour rendre un avis éclairé, il devra au plus tôt prendre une délibération pour saisir le Tribunal de Grande Instance statuant en la forme des référés pour obtenir la production forcée des informations manquantes et demander une prolongation du délai de consultation. En l'absence de décision de justice avant l'expiration du délai de consultation, la procédure de consultation sera réputée terminée.

Procédure de consultation du CSE dans le cadre d'un petit licenciement pour économique collectif

J-3 jours	Convocation à la réunion du CSE + ODJ (ordre du jour) + remise de la note d'information
J 0 (début du délai de consultation)	1 ^{ère} réunion du CSE sur le projet
J + 1 mois	Fin du délai de consultation en l'absence d'avis rendu sauf prolongation par le Tribunal du délai de consultation

Le rôle du CSE dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) ou d'un Plan de Départs volontaires (PDV) dans les entreprises de plus de 50 salariés

Conditions de mise en place

Les entreprises comptant au moins 50 salariés auront l'obligation de mettre en place un PSE dès lors que :

- sont envisagés au moins 10 licenciements pour motif économique sur 30 jours (article L. 1233-61 du Code du travail) ;
- au moins 10 salariés ont refusé la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail et que leur licenciement est envisagé (article L. 1233-25 du Code du travail) ;
- il a été procédé pendant trois mois consécutifs à des licenciements économiques de plus de 10 salariés au total, sans atteindre 10 salariés dans une même période de 30 jours, et il est envisagé au cours des trois mois suivants, un ou plusieurs licenciements économiques (article L. 1233-26 du Code du travail) ;
- sont envisagés un ou plusieurs licenciements économiques entre le 1^{er} janvier et le 31 mars, alors que plus de 18 licenciements économiques ont été notifiés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédente sans que l'entreprise ait eu à présenter un PSE (article L. 1233-27 du Code du travail).

La procédure de consultation du CSE

Objet de la consultation

Le CSE devra être consulté sur :

- l'opération projetée et ses modalités d'application, conformément à l'article L. 2312-39 du Code du travail ;
- le projet de licenciement collectif contenant :
 - le nombre de suppressions d'emplois ;
 - les catégories professionnelles concernées ;
 - les critères d'ordre de licenciement ;
 - le calendrier prévisionnel des licenciements ;
 - les mesures sociales d'accompagnement prévues par le PSE ;
 - le cas échéant, les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité, ou de condition de travail (articles L. 1233-30 et L. 1233-31 du Code du travail).

Dans ces conditions, le CSE devra, en principe rendre deux avis motivés.

À noter : en cas de conclusion d'un accord majoritaire, le projet de licenciement ne sera pas soumis à la consultation du CSE (article L. 1233-30 I alinéa 2 du Code du travail).

Les délais de consultation

Le CSE se réunit au moins dans le cadre de deux réunions espacées d'au minimum 15 jours.

Quant à la durée de la consultation, le législateur a entendu fixer des délais préfix en fonction du nombre de licenciements envisagés. À l'issue de ces délais, l'absence d'avis du CSE, sera assimilée à un avis négatif et l'employeur pourra saisir la DIRECCTE.

Important : le CSE devra déterminer s'il est en mesure de rendre des avis éclairés à l'issue de la procédure de consultation et motiver son avis, notamment, pour permettre de l'expliquer aux salariés.

Il sera toujours possible de venir prévoir des délais de consultation par accord collectif (article L. 1223-30 II dernier alinéa du Code du travail).

Délais de consultation du CSE prévus par l'article L. 1233-30 du Code du travail

Nombre de licenciement envisagés	Durée de la consultation (en l'absence d'accord méthodologie)
- de 100 licenciements	2 mois
au moins = 100 et < 250 licenciements	3 mois
Au moins = 250 licenciements	4 mois

L'enjeu de l'accord de méthodologie

Il est à ce jour courant qu'un accord collectif dit « accord de méthodologie » soit conclu pour encadrer/organiser la procédure de consultation du CSE, et, également l'articuler avec la négociation d'un accord majoritaire sur le contenu du PSE.

Cet accord pourra notamment prévoir les modalités d'information et de consultation du CSE, la possibilité de formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi et d'obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions et le cadre de recours à une expertise (articles L. 1233-21 et suivants du Code du travail).

À noter : il sera également possible de négocier sur les modalités d'information et de consultation du CSE dans le cadre de l'accord majoritaire portant sur le contenu du PSE (article L. 1233-24-1 du Code du travail).

La liberté des partenaires sociaux n'est pour autant pas totale, l'accord ne pouvant déroger :

- aux règles générales d'information et de consultation du CSE (articles L. 2312-14 et L. 2312-15 du Code du travail) ;
- à la communication des renseignements ;
- aux règles de consultations applicables en matière de redressement et de liquidation judiciaire.

Focus sur la forme et le contenu du PSE et du PDV

Décision unilatérale ou accord majoritaire ?

Le PSE peut prendre la forme d'une décision unilatérale de l'employeur ou d'un accord collectif majoritaire, à savoir conclu par des organisations syndicales représentatives ayant obtenu au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires du CSE (article L. 1233-24-1 du Code du travail).

Lorsque le PSE est établi par le biais d'un document unilatéral, le CSE aura à contrôler son contenu et à apprécier la suffisance des mesures prévues au regard des moyens du groupe (article L. 1233-24-4 du Code du travail).

Dans ce cadre, il devra être force de proposition et demander des modifications et améliorations, ce d'autant qu'il sera amené *in fine* à rendre un avis sur le Plan à l'issue de la procédure.

En revanche, lorsque le PSE fait l'objet d'un accord collectif majoritaire, le CSE aura un rôle plus limité, étant lié par le contenu de l'accord signé (articles L. 1233-24-1 et suivants du Code du travail).

L'accord en question portera sur le contenu du PSE.

Il pourra également prévoir :

- les modalités d'information et de consultation du CSE ;
- la pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement ;
- le calendrier des licenciements ;
- le nombre de suppressions d'emplois et les catégories professionnelles concernées ;
- les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement.

En revanche, il ne pourra pas déroger à certaines dispositions :

- à l'obligation d'effort et de formation, d'adaptation et de reclassement incombant à l'employeur ;
- aux règles générales d'information et de consultation ;
- à l'obligation de proposer, selon le cas, le contrat de sécurisation professionnelle ou le congé de reclassement aux salariés ;
- à la communication aux représentants du personnel prévue aux articles L. 1233-31 et suivants du Code du travail ;
- aux règles de consultation applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire.

Le CSE pourra toujours peser sur les négociations en formulant en parallèle des demandes.

Le contenu du PSE : différence entre PSE de droit commun et PDV

En application de l'article L. 1233-61 du Code du travail, le PSE intègre :

- un plan de reclassement interne qui vise à faciliter le reclassement sur le territoire national des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité ;

À noter : Lorsque le plan de sauvegarde de l'emploi comporte, en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements, le transfert d'une ou de plusieurs entités économiques nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois et lorsque ces entreprises souhaitent accepter une offre de reprise les dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail relatives au transfert des contrats de travail ne s'appliquent que dans la limite du nombre des emplois qui n'ont pas été supprimés à la suite des licenciements, à la date d'effet de ce transfert (article L. 1233-61 alinéa 3 du Code du travail).

Le PSE vient également prévoir des mesures telles que :

- des actions en vue du reclassement interne sur le territoire national des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ;
- des actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements ;
- des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;
- des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment, par la mise en place d'un out-

placement avec le bénéfice d'offres fermes/valables d'emploi ;

- des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés, le plus souvent, sous la forme d'aide financière ;
- des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents, notamment, par la prise en charge financière de formations d'adaptation ou de reconversion dans la limite de budget défini dans le Plan ;
- des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées (article L. 1233-62 du Code du travail).

Le CSE devra vérifier que le PSE comporte les mesures prescrites et que ces mesures sont proportionnées/pertinentes au regard des moyens du groupe.

Le contenu du PSE variera selon qu'il est prévu des « licenciements contraints » ou qu'il prend la forme d'un Plan de Départ Volontaire autonome (PDV) ne prévoyant que des départs volontaires.

C'est ainsi que le PDV autonome n'aura pas à prévoir :

- de Plan de reclassement interne ;
- des critères d'ordre de licenciement, mais des critères de nature à départager les volontaires en cas de multi-candidatures.

Les outils à disposition/moyens d'action du CSE

Le recours à l'expertise

Lors de la **première réunion d'information-consultation** sur le projet de PSE, le CSE peut décider de recourir à une expertise pouvant porter sur les domaines économique et comptable, ainsi que sur la santé, la sécurité, ou les effets potentiels du projet sur les conditions de travail.

Le CSE pourra également mandater un expert, également à la charge financière de l'employeur, pour assister les organisations syndicales dans le cadre de l'accord majoritaire prévu à l'article L. 1233-24-1 du Code du travail.

À noter : les contestations relatives à l'expertise relèveront de la compétence du DIRECCTE et non du TGI (article R. 1233-3-3 du Code du travail).

L'expert-comptable désigné pourra s'adjoindre la compétence d'un ou plusieurs autres experts, notamment par un expert habilité, en présence d'un projet important ayant des conséquences sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail ou en présence d'un risque grave tel

que prévu à l'article L. 2315-94 du Code du travail (article R. 1233-3-2 du Code du travail).

Important : en complément du recours à un expert-comptable et à un expert habilité, l'assistance d'un avocat durant l'ensemble de la période de consultation et de négociation est à ce jour indispensable au regard des différentes problématiques juridiques.

La mission de l'expert sera encadrée dans le temps par la loi, sauf signature d'un accord prévoyant des délais différents cadencant les demandes et les remises d'informations (article L. 1233-35 du Code du travail).

Le rapport de l'expert devra être remis au CSE, et, le cas échéant, aux organisations syndicales, au plus tard, 15 jours avant l'expiration du délai de consultation du CSE.

Calendrier encadrant la mission de l'expert désigné

J 0	Désignation de l'expert dans le cadre de la 1 ^{ère} réunion du CSE sur le PSE
J+10	Demande par l'expert des informations jugées nécessaires à la réalisation de sa mission
J+8 à compter de la demande de l'expert	Réponse de l'employeur à la demande de l'expert
J+10 à compter de la réponse de l'employeur	Demande complémentaire de l'expert
J+8 à compter de la demande complémentaire	Réponse de l'employeur à la demande de l'expert
J-15 avant la fin de la procédure de consultation	Remise du rapport par l'expert-comptable

L'expertise permettra aux élus du CSE de mieux comprendre le projet soumis à leur consultation, de construire des demandes pour améliorer/modifier le projet soumis à consultation, voire construire des propositions alternatives au projet de restructuration que peut formuler le CSE (article L. 1233-33 du Code du travail).

La relation entre le CSE et la DIRECCTE

Sur la demande d'injonction à la DIRECCTE pour obtenir la production forcée d'éléments d'information

Dans le cadre de la procédure d'information-consultation sur un PSE, le CSE n'a pas la possibilité de saisir le Tribunal de Grande Instance pour obtenir la production forcée d'éléments d'information utiles pour rendre son avis.

Toutefois, le CSE pourra saisir la DIRECCTE d'une demande d'injonction pour que cette dernière contraigne l'employeur à la remise des éléments d'informations né-

cessaires pour que le CSE puisse rendre un avis (*article L. 1233-57-5 du Code du travail*).

Cette demande s'effectue sans forme particulière mais supposera un effort du CSE pour expliquer l'utilité de l'information demandée, comme il aurait dû également le faire devant le Tribunal.

Après avoir recueilli l'information de l'employeur, la DIRECCTE décidera ou non de l'enjoindre de remettre cette information au CSE.

Il est à noter que cette injonction est insusceptible de recours et qu'il n'est pas de l'intérêt de l'employeur de ne pas s'y conformer sous peine de perdre son Plan non homologué ou non validé par l'Administration.

Sur le recours à la DIRECCTE pour « peser » sur le niveau des mesures

La DIRECCTE a la possibilité de présenter toute proposition pour compléter ou modifier le PSE en tenant compte de la situation de l'entreprise (*article L. 1233-57 du Code du travail*).

Cela prendra le plus souvent la forme d'une lettre d'observations adressée à l'employeur avec copie adressée au CSE.

Dans ce cadre, il est toujours judicieux de faire à l'Administration des demandes d'amélioration des mesures du Plan, notamment s'agissant des mesures d'accompagnement.

D'ailleurs, la DIRECCTE a pour habitude d'organiser une rencontre avec les élus du CSE et les délégués syndicaux pour appréhender leur demande et la situation de l'entreprise.

La contestation de la décision de la DIRECCTE

Le CSE aura la faculté de contester la décision de la DIRECCTE homologuant la décision unilatérale de l'employeur ou validant l'accord majoritaire conclu dans un délai de deux mois suivant l'information de la décision prise.

Cela supposera naturellement le vote d'une délibération dans ce sens, à la majorité des membres titulaires du CSE, en réunion plénière, sous réserve que ce vote puisse se rattacher de manière suffisante à un point mis à l'ordre du jour.

Cette contestation devra être portée devant le Tribunal administratif et aura pour objet de demander l'annulation de la décision administrative prise.

Les contestations pourront porter notamment sur :

- la motivation de la décision administrative, étant observé que cette question a désormais un intérêt quasi théorique au regard des effets limités d'une annulation de ce chef ;

- la question de la qualité des signataires de l'accord majoritaire en présence d'un tel accord (*CE, 22 juill. 2015, n° 385668*) ;
- la régularité de la procédure d'information-consultation, qu'il s'agisse d'une décision unilatérale ou d'un accord majoritaire ;
- les catégories professionnelles et les critères d'ordre de licenciement, ce qui constitue, à ce jour un des angles de contestation les plus mobilisés ;
- l'appréciation de la suffisance des mesures contenues dans le PSE au regard des moyens du groupe (*CE, 23 mars 2016, n° 389158*) seulement si le PSE résulte d'une décision unilatérale de l'employeur.

Le rôle du CSE en cas de licenciements pour motif économique d'au moins 10 salariés dans les entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises de moins de 50 salariés envisageant le licenciement d'au moins 10 salariés, le CSE sera réuni et consulté dans le cadre de deux réunions séparées par un délai qui ne peut être supérieur à 14 jours (*article L. 1233-29 du Code du travail*).

L'employeur devra remettre aux membres du CSE, les informations visées à l'article L. 1233-31 comme dans les entreprises de plus de 50 salariés (cf. ci-dessus).

Pour autant, il n'est pas prévu, comme cela est le cas dans les entreprises d'au moins 50 salariés :

- l'obligation de l'employeur de mettre en place de Plan de Sauvegarde d'Emploi ;
- la possibilité pour le CSE de recourir à un expert-comptable pris en charge financièrement par l'employeur ;
- un contrôle de la DIRECCTE par le biais d'une homologation ou d'une validation du projet.

Procédure de consultation du CSE dans le cadre d'un licenciement pour motif économique collectif d'au moins 10 salariés dans une entreprise de moins de 50 salariés

J-3 jours	Convocation à la réunion du CSE + ODJ (ordre du jour)+ remise de la note d'information
J 0 (début du délai de consultation)	1 ^{re} réunion du CSE sur le projet
J + 14 jours	Fin du délai de consultation en l'absence d'avis rendu sauf prolongation par le Tribunal du délai de consultation

Le rôle du CSE dans le cadre de la Rupture Conventionnelle Collective (RCC)

Instituée par l'ordonnance « Macron » n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, la Rupture Conventionnelle Collective (RCC) est présentée comme une mesure d'organisation préventive n'ayant pas à être fondée sur un motif économique et n'ayant pas à respecter la procédure de licenciement collectif pour motif économique (*articles L. 1237-19 et suivants du Code du travail*).

À noter : certains praticiens y ont vu un peu vite la fin des Plans de Sauvegarde de l'Emploi et des Plans de Départs Volontaires autonomes.

Selon le rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance du 22 septembre 2017, la RCC doit permettre aux entreprises et aux salariés d'avoir la capacité d'anticiper et de s'adapter de façon simple, rapide et sécurisée.

La rupture du contrat de travail dans le cadre d'une RCC ne constitue donc ni un licenciement, ni une démission. Elle ne peut être imposée ni aux salariés ni à l'employeur.

Elle suppose la conclusion d'un accord collectif de droit commun, soumis au contrôle de la DIRECCTE ce qui supposera une décision de validation préalablement à sa mise en œuvre.

À noter : dans certaines conditions, le CSE pourra négocier un accord de RCC avec l'employeur comme tout autre accord collectif de droit commun.

À la différence d'un PSE ou d'un petit licenciement pour motif économique collectif ou individuel, il n'est pas possible de mettre en place une RCC par le biais d'une décision unilatérale de l'employeur soumise à l'avis du CSE. Un accord collectif sera nécessairement requis.

À noter : il n'est prévu aucune condition d'effectif de l'entreprise ou de nombre de salariés visés par le projet pour mettre en place une RCC comme cela peut être le cas pour un PSE ou PDV. Cela pourrait justifier un certain intérêt pour la RCC, notamment dans des entreprises de moins de 50 salariés ou dans le cadre de projets concernant moins de 10 salariés.

En matière de RCC, le rôle des partenaires sociaux est fondamental et la place du CSE relativement limitée, mais il a pour autant un véritable rôle à jouer.

Les modalités et conditions d'information du CSE : un thème de négociation de l'accord de RCC

La question des prérogatives du CSE est un des thèmes qui devront être abordés dans le cadre de la négociation de l'accord de RCC.

En effet, l'accord devra déterminer les modalités et conditions d'information du comité social et économique, s'il existe (*article L. 1237-19-1 du Code du travail*).

Il est d'ailleurs à noter que le dossier remis à la DIRECCTE pour validation de l'accord de RCC doit contenir les informations permettant de vérifier la mise en œuvre effective de l'information du CSE, et en l'absence de CSE, le procès-verbal de carence (*article D. 1237-9 du Code du travail*).

Dans ce cadre, la DIRECCTE devra s'assurer que la mise en œuvre effective de cette information est conforme à ce qu'ont prévu les signataires de l'accord.

Ainsi, il n'est pas prévu obligatoirement une consultation du CSE sur l'accord ou le projet d'accord de RCC à l'instar des autres accords collectifs. Pour autant, rien n'interdit aux partenaires sociaux de la prévoir et d'en définir l'étendue.

Les négociateurs auront un rôle central pour déterminer les attributions du CSE.

Il pourra être négocié un calendrier prévoyant :

- une information du CSE sur la volonté de la Direction d'engager un projet de RCC ;
- une information régulière du CSE lors des réunions ordinaires, durant les négociations ;
- l'organisation d'une réunion d'information auprès du CSE à compter de la validation de la DIRECCTE.

La question de la consultation du CSE en présence d'une réorganisation intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise

Dans le cadre de sa mission d'assurer l'expression collective des salariés, le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la modification de son organisation économique ainsi que les conditions de travail et d'emploi (*article L. 2312-8 du Code du travail*).

De même, le CSE est consulté dans le cadre des projets de restructurations et de compression des effectifs (*article L. 2312-39 du Code du travail*).

Il ne peut être sérieusement contesté que le projet d'accord de RCC sous-tend un projet de réorganisation de l'en-

treprise s'inscrivant dans le cadre des articles L. 2312-8 et L. 2312-39 du Code du travail.

Il pourrait également être soutenu, selon les cas, que la réorganisation en cause constitue un projet important modifiant les conditions de travail des salariés permettant au CSE de recourir d'un expert habilité (article L. 2315-94 du Code du travail).

Cette question n'a pas été, à ce jour tranchée.

En effet, si elle a été soulevée devant la juridiction administrative dans le cadre d'un contentieux portant sur la nullité d'une décision de la DIRECCTE validant un accord de RCC, la cour administrative d'appel de Versailles a uniquement considéré qu'« il ne lui appartient pas, au titre de ce contrôle, de s'assurer que l'employeur a, avant la signature de l'accord, procédé à une consultation du comité d'entreprise sur le projet de réorganisation, de restructuration et de compression des effectifs qu'impliquerait la mise en œuvre de cet accord » (CAA Versailles, 14 mars 2018, Fédération Sud Activités postales et de télécommunications et autres, n° 18VE04158).

Dans le même arrêt, la cour a adopté la même position sur la question de la consultation du CHSCT.

Cette question reste donc pleinement d'actualité et les CSE et les partenaires sociaux devront s'en emparer pour obtenir une telle consultation par la voie conventionnelle, ou judiciairement.

Bien entendu, cela supposera de s'interroger sur la juridiction à saisir, à savoir, le Tribunal administratif ou plutôt le Tribunal de Grande Instance, en amont de la conclusion de l'accord de RCC.

Le rôle du CSE dans le suivi de la mise en œuvre de l'accord portant sur la RCC

Le suivi de la mise en œuvre de l'accord portant RCC doit faire l'objet d'une consultation régulière et détaillée du CSE dont les avis sont transmis à la DIRECCTE (article L. 1237-19-7 du Code du travail).

S'agissant d'une disposition obligatoire de l'accord de RCC, la DIRECCTE vérifiera qu'une telle clause est prévue audit accord.

Il est toutefois à regretter que trop souvent, les accords de RCC contiennent des clauses avec une formulation vague et générale qui ne permet pas ensuite au CSE de jouer un vrai rôle dans le cadre de la mise en œuvre et du suivi du dit accord.

Dans ce cadre, certains accords ont pu prévoir des dispositifs innovants, avec notamment :

- des points spécifiques durant les réunions mensuelles sur l'impact sur l'organisation au sein des différentes directions et services concernés, en précisant dans l'accord les informations et éléments chiffrés et factuels qui seront communiqués au CSE ;
- le recours à un cabinet extérieur, choisi par le CSE, pris en charge financièrement par l'employeur, qui mènera une expertise portant sur les questions relatives à l'accompagnement du changement des organisations et ses impacts sur la qualité de vie au travail des salariés, prenant la forme de comptes-rendus d'audit et de plan d'actions présentés mensuellement au CSE ;
- l'octroi de crédit d'heures supplémentaires aux élus durant la période de mise en œuvre de l'accord de RCC.

Voir tableau récapitulatif page suivante