

code du travail

## Le cercle Maurice Cohen propose sa propre réforme



**Alors que le gouvernement s'apprête à réformer le code du travail par ordonnances, le Cercle Maurice Cohen, qui se définit comme « le think tank qui prend le parti des comités d'entreprise » propose une contre-réforme.**

Les animateurs du Cercle Maurice Cohen n'aiment pas beaucoup le projet de réforme du droit du travail porté par Edouard Philippe, le Premier ministre et Muriel Pénicaud, la ministre du Travail.

Ce cercle regroupe syndicalistes, universitaires, avocats, et juristes en droit social, des experts auprès des CE et des CHSCT et des inspecteurs du travail. Mercredi 7 juin, ils ont exprimé leur profonde défiance vis-à-vis du projet gouvernemental de réforme du droit social en conférence de presse.

Le projet de fusion des instances représentatives du personnel ne trouve pas grâce à leurs yeux. « Intégrer les délégués du personnel, les comités d'entreprise et les Comités d'Hygiène de Sécurité et de conditions de travail dans un seul organe de dialogue social ne peut qu'affaiblir ces instances de représentation du personnel », estiment Laurent Millet, rédacteur en chef de la Revue pratique de droit social, professeur associé à l'université de Paris-Sud et Amine Ghenim, avocat au barreau de Bobigny.

Loin de se contenter de critiquer le projet gouvernemental, les experts du Cercle proposent une contre-réforme pour faire progresser les droits des salariés sur plusieurs axes. Fabrice Signoretto, consultant et formateur auprès des Comités d'entreprise, estime que la consultation des CE une fois l'an et avant la mise en œuvre de projets de réorganisation demeure insuffisante.

### **Extension des délais de consultation**

« Cette obligation de demander l'avis des représentants du personnel ne lie pas l'employeur, explique-t-il. Alors même que l'alinéa 8 du préambule de la constitution française dispose que tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.

Le dispositif légal français qui régit le dialogue social dans l'entreprise pourrait être plus ambitieux ». Et de préconiser une extension des délais de consultation jugés d'autant plus courts qu'ils continuent de courir même si les représentants du personnel estiment que l'employeur ne leur a pas fourni toute l'information nécessaire pour émettre un avis en toute connaissance de cause.

Pour rendre le « droit d'être entendu » plus efficace, le Cercle Maurice Cohen recommande notamment de reconnaître aux CE le droit de s'opposer dans certains cas à la mise en œuvre d'un

projet patronal et celui de négocier avec les instances adéquates, « comme cela se fait en Allemagne », précise Christophe Baumgarten, avocat au barreau de Bobigny.

La saisine du juge par le CE permettrait de suspendre la mise en œuvre du projet de l'employeur et les élus d'une filiale ou d'un établissement pourraient convoquer les dirigeants de la société mère ou du siège social en cas de projet les concernant.

### **Informations pas toujours fiables**

L'autre axe de réforme proposé concerne la base de données économiques et sociales, la BDES en langage d'experts, qui regroupe toutes les informations dont le CE est destinataire. Pour que ce dernier puisse rendre un avis éclairé, les informations fournies doivent être fiables, claires, accessibles, actualisées et susceptibles de faire l'objet d'un traitement.

On en est loin, estime Guillaume Etiévant, expert auprès des Comités d'entreprise et membre du Cercle. « La BDES, telle qu'elle est - ou non - mise en place dans les entreprises, ne répond pas aux objectifs fixés et ne permet pas de servir de support aux consultations ».

Un certain nombre d'employeurs tardent à actualiser les informations qui doivent y figurer. Ou bien ils ne les communiquent pas sous une forme exploitable. Certains empilent des documents papier dans une armoire située dans le bureau du DRH. D'autres les fournissent de manière très partielle ou sous format PDF plutôt qu'Excel.

Ce qui rend toute analyse et mise en perspective des politiques sociales très rend fastidieuse. Pour lever ces obstacles, le Cercle propose que le CE puisse saisir en référé le juge afin qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants et lui impose de communiquer ces informations sous forme de tableur sur plusieurs années.

### **Remise en cause de la gestion des CE**

Le Cercle estime enfin nécessaire de combattre la dérive des comités d'entreprise. Par facilité, manque de compétences, faute de taille critique ou pour répondre aux aspirations plus individualistes des salariés, les comités d'entreprise se désengagent en effet des activités sociales et culturelles au profit d'activités consuméristes (chèques-cadeaux, billetterie...). Pour renouer avec leur vocation d'origine, le Cercle préconise la mutualisation des moyens afin notamment d'en faire bénéficier les salariés des entreprises qui n'ont pas de CE.

Seul hic, toutes ces propositions n'ont guère de chance de rencontrer une oreille attentive auprès de la ministre concernée.

Liaisons Sociales Magazine  
© Tous droits réservés

---