

Réforme des IRP : le contre-projet du Cercle Maurice Cohen

08/06/2017



Nouveaux droits pour les élus de convoquer aux réunions CE les véritables décisionnaires de l'entreprise et de s'opposer à certains projets, obligation pour l'employeur d'intégrer à la consultation sur les orientations stratégiques les opérations de fusions et cessions programmées, etc. Les propositions du Cercle Maurice Cohen dévoilées hier entendent prendre le contre-pied des mesures à l'étude actuellement par le gouvernement.

Institué fin 2015, le **cercle de réflexion Maurice Cohen** a présenté hier à Paris le fruit de ses travaux menés depuis près d'un an. L'occasion face à la crainte exprimée d'un affaiblissement du droit de la représentation du personnel, et ce dans une certaine indifférence de l'opinion publique, de prendre vigoureusement la défense des comités d'entreprise.

"Le gouvernement veut changer la nature du CE"

Soixante-dix ans après la création des CE, Laurent Millet, président du cercle Maurice Cohen, s'alarme de la contestation des institutions représentatives du personnel dans leur fonctionnement et leurs prérogatives : "À l'occasion de la négociation nationale interprofessionnelle sur la modernisation du dialogue social, le patronat proposait en 2014 de regrouper les instances représentatives du personnel

dans un conseil d'entreprise unique. Étaient alors avancés les arguments du coût que représenteraient les IRP, du risque juridique qu'elles porteraient pour les directions et du temps perdu pour les employeurs. C'est en fait au droit constitutionnel reconnu à tout travailleur de participer à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises que l'on s'attaque, déplore le rédacteur en chef de la Revue pratique de droit social. Or le nouveau gouvernement reprend à son compte le mythe de la simplification des droits au profit de l'emploi. Les employeurs d'entreprises de plus de 300 salariés pourront d'autorité fusionner toutes les instances sauf accord collectif contraire. Cela va encore faire des ravages et affaiblir le droit des élus. On peut également percevoir la volonté de changer la nature du comité d'entreprise. Alors que le CE a aujourd'hui pour missions de discuter et de formuler des contrepropositions aux projets de la direction, on entend demain lui faire jouer un tout autre rôle, une sorte de codétermination à l'allemande mais sans pouvoir d'opposition. Il s'agirait d'accompagner les évolutions de l'entreprise pour tenir compte des contraintes du marché et non plus de constituer un contre-pouvoir aux décisions envisagées par l'employeur", résume-t-il.

Avis du CE : "L'action en justice devrait suspendre le délai de consultation"

Dans l'espoir de faire évoluer le contenu de la réforme des IRP à venir, les membres du Cercle Maurice Cohen dévoilent le fruit de travaux menés depuis plusieurs mois. D'abord, s'agissant du droit à consultation du comité d'entreprise : "Pour les thèmes qui relèvent de sa compétence, les élus doivent aujourd'hui, a minima, être entendus par l'employeur, rappelle Fabrice Signoretto, consultant et formateur auprès des CE. Cet avis ne lie pas la direction, elle n'est pas forcée d'en tenir compte. Or ce droit d'être entendu se trouve depuis janvier 2014 corseté par des délais de consultation particulièrement courts, délais qui continuent de courir y compris même si l'information donnée au départ de la consultation n'est pas suffisante, regrette-t-il. Nous proposons donc que la saisine du juge par les élus pour obtenir de l'employeur un complément d'information ait un caractère suspensif" (*ndlr* : sur ce point très précis, une question prioritaire de constitutionnalité vient d'être transmise par la Cour de cassation).

Conférer au CE le droit de convoquer les véritables décisionnaires

Trois souhaits d'évolutions législatives sont ainsi préconisés :

- donner au CE un véritable droit à l'information ;
- adopter des mesures législatives rendant le droit d'être entendu plus efficient ;
- reconnaître au CE dans certaines hypothèses le droit de s'opposer à la décision patronale.

"On le sait, les interlocuteurs des élus s'avèrent souvent ne pas être les vrais décisionnaires, en particulier au sein des groupes d'entreprise, poursuit Fabrice Signoretto. Il faudrait donc accorder au comité d'entreprise la faculté de convoquer la direction aux réunions plénières. Le code du travail devrait également rendre systématique la transmission des avis du CE aux organes chargés de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise. La sanction serait alors l'interdiction de mettre en oeuvre le projet dans l'attente de la réponse de l'organe de surveillance. On pourrait enfin conférer au CE la faculté de s'opposer à certains projets, comme les plans de sauvegarde de l'emploi. L'exercice du droit d'opposition pourrait permettre de convoquer une commission d'arbitrage composée de représentants de l'Etat, de représentants patronaux, des syndicats de la branche afin d'étudier le projet, comparer les différentes options sociales et économiques, et rendre un avis. Si l'avis est négatif parce que le PSE n'est pas dans l'intérêt de l'entreprise, la commission d'arbitrage pourrait interdire la mise en oeuvre du projet", conclut le consultant.

Orientations stratégiques : "Il faut contraindre l'employeur à présenter son business plan"

Les foudres du Cercle Maurice Cohen se sont ensuite abattues sur la base de données économiques et sociales (BDES). "Créée par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, la BDES porte les promesses

d'un accès renforcé à l'information économique, partagé avec le CHSCT et les délégués syndicaux, pour un dialogue social et des négociations collectives de meilleure qualité. L'aspect prévisionnel sur les trois années à venir peut aussi apparaître positif, expose Guillaume Etiévant, expert-comptable auprès des comités d'entreprise. Malheureusement, dans la pratique, le constat est bien plus négatif. L'ensemble des remontées de terrain que l'on peut avoir nous montrent qu'un grand nombre d'entreprises n'ont pas du tout institué de BDES ou ne font pas l'effort de l'actualiser. Elles ne sont pas utilisables car elles prennent le plus souvent la forme d'une documentation électronique, autrement dit d'une compilation numérique de tous les documents présentés récemment réunion CE". Et le professionnel du chiffre de formuler des propositions pour le moins ambitieuses : "La BDES doit être une vraie base de données et pas seulement une base documentaire incompréhensible. Il faut un tableau avec six colonnes (les deux dernières années, l'année en cours et les trois années à venir) avec des chiffres permettant de mesurer facilement des évolutions. Pour les données prospectives, la faculté donnée à l'employeur de présenter des grandes tendances devrait être supprimée pour l'obliger à présenter un véritable business plan. Dernier élément, les orientations stratégiques de l'entreprise devraient inclure les opérations de fusion et cession programmées".

ASC : regrouper les moyens financiers des CE par bassins d'emploi

S'agissant enfin de la gestion des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, le Cercle Maurice Cohen maintient **les propositions chocs** formulées un peu plus tôt cette année. "Il faut mutualiser les moyens et les efforts, assure Christophe Baumgarten, avocat associé du cabinet JDS. Un petit comité d'entreprise qui a un petit budget peu difficilement faire autrement que de redistribuer du bon d'achat. Par ailleurs, on s'aperçoit que les gros CE rencontrent des difficultés pour assurer un remplissage de leur patrimoine immobilier, ce qui les incite à la revente. Nous espérons ainsi la mise en place de mécanismes de mutualisation, sans pour autant dessaisir les élus de la gestion des ASC. Notre idée est de regrouper les moyens des CE au niveau de bassins d'emploi à déterminer permettant de regrouper les moyens financiers, avec une gestion au sein de l'établissement compris comme un collectif de travail. Il n'est par exemple par normal dans un centre commercial que les salariés du supermarché bénéficient d'ASC différentes des salariés sous-traitants qui assurent la sécurité ou le nettoyage", illustre le vice-président du cercle de réflexion.

Ces travaux menés par le *think tank* seront dès cette semaine transmis aux organisations syndicales, dans l'espoir de nourrir les concertations en cours avec le gouvernement : "Nous allons également contacter le ministère du Travail, je suis certain que nos travaux seront très utiles à Muriel Pénicaud", ironise Laurent Millet.

✍️ Julien François

Source URL:

<http://www.actuel-ce.fr/content/les-propositions-du-cercle-maurice-cohen-pour-defendre-les-droits-des-ce>