

# Restructurations

## Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Analyse des besoins des élus

Réponses apportées par  
le cabinet VRILLAC

# Introduction

- Même si elles sont devenues fréquentes, les restructurations d'entreprises entraînant des suppressions d'emploi restent pour les salariés et par conséquent les élus et les syndicalistes une situation traumatisante difficile à gérer.
- Ce document a pour objet d'analyser les besoins et attentes des membres des Institutions représentatives du personnel et de présenter les solutions proposées par le cabinet d'avocats VRILLAC.
- Il comporte également un récapitulatif des dispositions légales en la matière et en annexe, des modèles d'actes utiles, des comparatifs entre divers plans sociaux.

# Analyse des besoins des élus

Que sont en droit d'attendre les élus  
de leur employeur lors d'une  
restructuration ?

# Les besoins des élus

## A minima

- L'information la plus complète et la plus honnête possible sur les nécessités de cette restructuration surtout si celle-ci entraîne des licenciements et /ou des modifications de contrat de travail
- La prise en compte de leurs réflexions et notamment de leurs propositions alternatives

## C'est à dire

- Le respect par l'employeur des règles légales relatives à l'information consultation des Institutions Représentatives du Personnel

## Les besoins des élus

### Mais encore

- Des délais suffisants pour examiner des textes souvent complexes
- Des moyens matériels pour fonctionner heures de délégation, réunions préparatoires, subvention de fonctionnement adaptée à la nouvelle situation
- Le droit de consulter les salariés en toute sérénité et aussi souvent que nécessaire
- Le droit pour les élus d'exercer leur mandat sans subir des pressions

Les besoins des élus

**Un constat s'impose :**

**Sauf dans les livres de droit du travail,  
cette entreprise n'existe pas !**

# Les besoins des élus

## La réalité est tout autre :

Le projet de restructuration et les licenciements sont présentés comme inéluctables,

c'est la crise !

On vous dit :

- *Ce ne sont pas des salariés qui n'ont aucune compétence en matière économique qui peuvent s'y opposer encore moins, présenter un projet alternatif.*
- *Si vous faites trainer la procédure, vous serez responsables de licenciements plus massifs.*
- *Tout ce que vous ferez, y compris les procédures judiciaires, ne changeront rien.*

A cela parfois s'ajoute le pire, soit les pressions directes sur les élus

Les besoins des élus

Que faire ?

**Il faut rétablir l'équilibre !**

Les besoins des élus

**comment ?**

Outre les actions revendicatives du personnel qui sont du seul ressort des salariés et de leurs représentants, il faut savoir s'entourer d'experts.

# Les besoins des élus

## Dans quel but ?

- Connaître en détail les règles légales et ainsi, pouvoir exiger qu'elles soient appliquées.
- Comprendre les textes remis souvent abscons et ainsi, les critiquer de façon plus efficace
- Avoir à sa disposition divers rapports et documents utiles et ainsi, pouvoir négocier
- Et parfois, en cas de nécessité,
- Etre à l'initiative ou au contraire en défense devant les juridictions judiciaires

Les besoins des élus

**Quels experts ?**

# Les besoins des élus

## L'expert-comptable

C'est le spécialiste de l'économie.

Il est non seulement capable de vérifier si la restructuration est justifiée mais encore, ses compétences lui permettent d'apprécier si les solutions retenues par l'employeur sont viables.

Il écoute les élus et met en forme, au besoin en les chiffrant et en les adaptant, les propositions alternatives de ceux-ci.

Enfin, il a accès à tous les documents utiles à sa mission.

Il rédige un rapport présenté en général devant les élus au cours d'une réunion préparatoire, recueille leurs questions et enfin, présente son rapport en séance plénière.

## Les besoins des élus

Sa désignation est régie par les articles L 1233-34, L 1233-19 2<sup>ème</sup> al, L1233-8 3<sup>ème</sup> al du code du Travail (anciens L 321-7-1 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> al, L321-2 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> al du code du Travail) qui prévoient que :

L'expert-comptable est choisi suivant le cas par le Comité d'Entreprise, ou par le Comité Central d'Entreprise lors de la première réunion au cours de laquelle est présentée la restructuration et éventuellement, le Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

L'expert-comptable est rémunéré par l'entreprise et Le CE ou le CCE n'a pas à intervenir sur cette question.

L'expert-comptable doit être choisi non seulement pour ses qualités professionnelles mais aussi, pour son indépendance affichée vis à vis des employeurs.

# Les besoins des élus

## L'avocat

C'est le seul professionnel du droit qui peut, à la fois, conseiller les élus durant tout le processus de la restructuration et intenter une action en justice en cas de non respect des règles légales et/ou d'échec des négociations.

Il doit travailler en collaboration étroite avec l'expert-comptable puisqu'ils sont, chacun dans leur domaine, complémentaires.

Il doit informer les élus sur toutes les violations de la Loi et surtout de la jurisprudence qu'il peut constater lors du processus d'information –consultation.

## Les besoins des élus

Il doit rester à l'écoute des élus et leur proposer, sans leur imposer, des solutions adaptées à l'état de l'entreprise, aux conséquences sociales de la restructuration, aux relations direction-élus ainsi qu'à l'état de mobilisation des salariés et à leurs attentes

Il doit rédiger divers rapports pouvant aider les élus dans leurs négociations, ces écrits pouvant être, par la suite si nécessaire, produits en justice.

Pour ce faire, il doit bien connaître le secteur d'activité et, surtout savoir se rendre disponible.

## Les besoins des élus

En qualité d'expert libre il est choisi suivant le cas par le Comité d'Entreprise, ou par le Comité Central d'Entreprise.

Ses honoraires sont pris en charge par le Comité d'Entreprise sur son budget de fonctionnement.

Il arrive néanmoins en cas d'accord de méthode que ceux-ci soient finalement réglés par l'employeur.

Il s'agit dès lors de l'aboutissement d'un processus de négociation.

# Les réponses proposées par le cabinet

Les réponses proposées par le cabinet

# Principes directeurs du cabinet

## Les réponses proposées par le cabinet

# Indépendance

### Vis à vis des employeurs

- Le cabinet a fait le choix de n'intervenir devant les différentes juridictions qu'aux côtés des salariés et des membres des Institutions Représentatives du Personnel

### Vis à vis des organisations syndicales

- Le cabinet a assisté des CE ou CCE composés de membres appartenant à toutes les centrales syndicales représentatives et ainsi, n'a de comptes à rendre qu'à ses clients, soit les CE ou CCE dont l'entreprise est impactée par une restructuration

## Les réponses proposées par le cabinet

### Compétence - Expérience

Le cabinet s'investit aux côtés des membres des Institutions Représentatives du Personnel depuis plus de 15 ans et ainsi, a assisté les élus lors de nombreuses restructurations et plans sociaux tant en Picardie qu'en Région Parisienne.

Ces plans ont touché des secteurs d'activité très différents tels que les équipementiers pour l'automobile, la chimie, le textile, la métallurgie, l'aéronautique, la pharmacie etc...

## Les réponses proposées par le cabinet

### Disponibilité

La structure composée de 3 avocats, d'un clerc, et d'une assistante administrative permet de répondre en temps réel aux demandes nécessairement urgentes des membres des Institutions Représentatives du Personnel d'une entreprise impactée par une restructuration.

A cette fin, est remis à titre privilégié aux élus le numéro de portable des avocats qui peuvent ainsi être joints sans délai.

Le cabinet dispose par ailleurs de locaux permettant toute réunion qui doit présenter un caractère de totale confidentialité.

Les réponses proposées par le cabinet

## Transparence

Une convention d'honoraires est systématiquement proposée aux élus lors d'un premier rendez-vous de présentation.

Celle-ci après discussion avec les élus est adaptée à leurs demandes et au budget du ou des Comités d'entreprise.

# Les réponses proposées par le cabinet

Cette convention retrace les diligences du cabinet soit :

- Le Conseil durant toute la restructuration aux l'ensemble des membres des Institutions Représentatives du Personnel par téléphone, et courriels
- la présence d'un avocat à diverses réunions utiles notamment les réunions préparatoires du CE ou du CCE
- l'étude de documents tels que Livre IV et Livre III, le rapport de l'expert-comptable et les différents Procès-verbaux du CE ou CCE.
- Les relations et éventuellement réunions de travail avec l'expert-comptable
- et éventuellement en cas de signature d'un accord de méthode la négociation aux côtés des élus avec l'autorisation de la direction

# Rappel des procédures

# Table des matières

Les consultations du CE	pages 28-29-30
Les consultations du CE – objet du Livre IV	page 31
Les consultations du CE – objet du Livre IV suite	page 32
Les consultations du CE – objet du Livre III	page 33
Les consultations du CE – finalité du Livre III	page 34

## Table des matières – suite –

Les informations remises au Comité au titre du Livre III	page 35
Le plan de sauvegarde de l'emploi	page 36
Le plan de sauvegarde de l'emploi	page 37
Le plan de sauvegarde de l'emploi – suite	page 38

# ANNEXES

modèles

# modèles

## MANDAT SPÉCIAL

**Le Comité d'Entreprise ou le Comité Central d'Entreprise :**

**Décide de désigner le Secrétaire : Mr ou Mme**

**comme mandataire, afin de le représenter en justice dans toutes les actions en demande et en défense.**

Mr ou Mme est habilité en particulier à engager toutes les procédures nécessaires, tant au civil qu'au pénal, concernant la restructuration

et le Plan de Sauvegarde de l'emploi dont l'examen a commencé le *date de la première réunion de consultation* et pour exercer toutes les voies de recours utiles.

Mr ou Mme pourra se faire assister par Maître , Avocat.

Il ou Elle rendra compte périodiquement au comité de son action.

Mandat approuvé lors de la séance du *date* **du** Comité d'Entreprise ou du Comité Central d'Entreprise

Signatures

# modèles

## RÉSOLUTION

Les membres du Comité d'Entreprise ou du Comité Central d'Entreprise : *préciser*

Réuni ce jour *préciser date*

sur l'ordre du jour suivant: *recopier l'ordre du jour*

considérant :

*exemples :*

*qu'ils n'ont eu à leur disposition que tardivement les documents X, Y et que dès lors ils n'ont pu les étudier sérieusement demandent à la direction le report de leur avis sur le Livre IV ou III à une prochaine réunion*

*OU*

*que la direction malgré plusieurs demandes n'a pas répondu à leurs questions notamment sur les mesure alternatives qu'ils ont présentées et dès lors demandent la direction le report de leur avis sur le Livre IV*

*OU vu tout ce qui précède les élus ne peuvent rendre un avis suffisamment éclairé sur le Livre IV*

Résolution votée le    date

Résultats des votes    x Titulaires Présents

x Pour

x Contre

x Abstention

# ANNEXES

Comparatif sur tableau excel des principales  
mesures et indemnités de  
5 PSE récents subis par des comités  
d'entreprise clients du cabinet

Pour le respect du secret professionnel , chaque entreprise est identifiée par une lettre de l'alphabet