



Le CSE face aux difficultés économiques

les anticiper, y faire face et suivre dans le temps leurs conséquences



L'EXPERT CSE QUI FAIT BOUGER LES LIGNES

L'année 2020 s'achève et le pays fait face à la pire crise économique qu'il ait connue depuis la Seconde Guerre mondiale.

Dans ce contexte, votre rôle d'élu du CSE peut se révéler un véritable sacerdoce. Certains d'entre vous ont vu leur société passer la crise sans trop d'embûches, mais restent vigilants pour l'année à venir.

D'autres sont en pleine crise et doivent gérer les procédures collectives qui vont avec.

Votre rôle en tant qu'élu est de faire face à ces difficultés économiques. Dans ce contexte il existe 3 grandes étapes : l'anticipation, la gestion et le suivi dans le temps. Pour chacune d'entre elles, il existe des clés pour bien remplir son rôle.

Étape 1 Anticiper les difficultés

► Les thématiques sur lesquelles vous devez être vigilants :



Le niveau d'activité de votre société

C'est-à-dire, le niveau des prises de commandes, le chiffre d'affaires, les niveaux de marge...



La trésorerie et les liquidités

Demandez à votre direction si cette dernière a mobilisé les outils mis en place par l'État (PGE, ou prêt garanti par l'État, décalage de certaines échéances fiscales et sociales).



La révision des plans stratégiques

C'est-à-dire les éventuels plans d'adaptation à la crise, voire les plans de relance envisagés.

► Comment faire ?

- Utilisez les **informations trimestrielles** (si vous êtes dans une entreprise de plus de 300 salariés).
- N'hésitez pas à poser des questions à votre direction lors **des réunions de CSE**.

« Le CSE doit exercer son rôle de vigie »



Le droit d'alerte économique



Si les questions, et les réponses ne sont pas satisfaisantes, vous pouvez mobiliser **votre droit d'alerte économique**.

Pour rappel, la procédure peut être déclenchée aussi souvent que les élus l'estiment nécessaire, mais ils ne peuvent **être accompagnés par un expert-comptable qu'une seule fois par an**.

L'expert est là pour apporter son éclairage, proposer des alternatives et faire des préconisations pour passer au mieux les difficultés.

Étape 2 Faire face à la crise

« Ne restez pas seuls face à l'éventail des possibilités offertes aux directions »



► Mobilisez-vous en cas de volonté d'allègement de la masse salariale :

Si le recours à l'activité partielle n'est pas suffisant, les directions ont depuis les Ordonnances Macron de septembre 2017, **une large palette pour gérer la crise et alléger leur masse salariale.**

En cas d'emploi de l'une de ces options, les élus et les délégués syndicaux devront se mobiliser ensemble.

Les plans sociaux ou les Plans de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)

Premier levier utilisé, même s'il l'est nettement moins que lors de la dernière grande crise économique de 2008-2009.

Négociables par les organisations syndicales depuis 2013, **les PSE restent soumis à une procédure de consultation du CSE.**

► Faites-vous accompagner

Élus comme délégués syndicaux peuvent se faire accompagner par un expert-comptable pour tenter de **limiter la volumétrie des licenciements, améliorer les conditions de départ des salariés, ou évaluer les risques en matière de conditions de travail et de santé** pour les salariés restants.



Les Ruptures Conventionnelles Collectives (RCC)

Mobilisées par les directions qui misent sur le volontariat afin de moins traumatiser leur collectif de travail,

Les organisations syndicales doivent être vigilantes et monétiser leur signature : sans accord, ce type de procédures ne peut être mis en place et il n'y a pas de décision unilatérale de la direction possible comme pour un PSE.

► Obtenez des contreparties

En contrepartie de l'absence de motif économique à avancer par la direction, et de recours à expert pour aider les organisations syndicales, ces dernières doivent pouvoir **obtenir des contreparties significatives en termes de congés de mobilité, de minimisation des risques en matière de conditions de travail et de santé** pour les salariés restants, et pas seulement penser au montant du chèque des indemnités, vers lequel la direction aura tendance à les pousser à négocier.



Étape 2 Faire face à la crise (suite)

« Vous ne devez pas rester seuls dans cette période de crise, tournez-vous vers vos structures syndicales ou vos conseils habituels (avocat ou expert-comptable). »



Les Accords de Performance Collective (APC)

Autre levier créé en septembre 2017, ils sont mobilisés depuis 3 ans pour gérer des mobilités géographiques ou l'harmonisation de statuts collectifs suite à des fusions. Ils sont désormais un **outil de chantage aux licenciements collectifs**.

Leur particularité juridique rend cette alternative aux licenciements particulièrement ambivalente : **en s'imposant au contrat de travail des salariés, l'accord peut de manière transitoire ou indéterminée augmenter le temps de travail des salariés et/ou abaisser les rémunérations versées aux salariés.**

Les salariés ne peuvent pas s'y opposer, sauf à se faire licencier pour un motif *sui generis*, qui leur permet seulement à s'inscrire à pôle emploi sans accompagnement spécifique.

► Faites appel à un expert-comptable

Avant de s'engager dans ce type de négociation, faites appel à un **expert-comptable, qui pourra vous éclairer sur le contexte de la négociation, faire des simulations et vous appuyer pour les négociations.** Le financement de ce genre de mission est assumé à 80% par les directions. »



L'activité Partielle de Longue Durée (APLD)

Né d'une ordonnance de juillet 2020, il peut résulter d'un accord ou d'une décision unilatérale.

C'est sans doute **l'alternative la plus puissante aux licenciements économiques pour les entreprises qui sont confrontées à un creux, plus ou moins long, d'activité.**

Le dispositif permet de faire subventionner massivement par l'État l'activité partielle en contrepartie d'engagements en matière d'emploi.

► Suivez l'utilisation de l'activité partielle :

Si votre société a décidé de procéder à du chômage partiel pour l'amortir, **pensez à suivre à chaque CSE la volumétrie de l'activité partielle**, par départements/services, et à questionner la direction sur les différents niveaux observés (par exemple, mettez en relation le niveau d'activité partielle et de prise de commandes)



Étape 3 Le suivi post-crise

« Surveillez la santé de votre entreprise
et du collectif de travail »

► Suivez la situation de votre entreprise

La période de crise aiguë est passée ou sa fin se profile. **Les négociateurs peuvent se référer et assister aux commissions de suivi** qu'ils ont pu négocier dans les différents dispositifs de crise, **tandis que les élus du CSE peuvent mobiliser leurs prérogatives** pour suivre la situation de leur entreprise.



► Le CSE peut utiliser :



Les consultations récurrentes, et les expertises afférentes, pour challenger votre direction.



La consultation sur la stratégie pour interroger la direction sur les évolutions induites par la crise sanitaire, les nouveaux plans d'affaires et les nouveaux axes stratégiques.



La consultation sur la situation économique et financière afin de faire le point sur l'état de la trésorerie, les investissements à mener, et les marges de manœuvre financières pour rebondir.



La consultation sur la politique sociale et les conditions de travail pourra être mobilisée pour interroger le collectif de travail via des questionnaires, faire le point sur la politique de formation ou encore sur les impacts de l'activité partielle.

► N'hésitez pas à nous contacter !

Vos structures syndicales et **vos conseils habituels sont là pour vous épauler** au mieux et vous aider à défendre et protéger les intérêts des salariés que vous représentez.



L'EXPERT CSE
QUI FAIT BOUGER LES LIGNES



Paris

01 40 26 47 38

Lyon

04 27 86 15 62

Nantes

02 72 24 26 19

Bordeaux

05 87 48 00 79

Aix-en-Provence

04 84 49 22 76



infos@sextant-expertise.fr