

<https://www.sundep-paris.org/spip.php?article603>



Projet de loi sur la « Sécurisation de l'emploi » : Réduction des droits des représentant-es des salarié-es



- Pour une autre société
Publication date: mardi 16 avril 2013
Projet de Loi sur la « Sécurisation de l'emploi » (ANI)

Copyright © Sundep-Solidaires Paris - Tous droits réservés

Le projet de loi gouvernemental de « Sécurisation de l'emploi », est débattu début avril par les parlementaires. Il reprend quasi intégralement l'accord national interprofessionnel signé le 11 janvier 2013 par le MEDEF et les syndicats CFDT, CGC, CFTC. Présenté comme un accord « donnant-donnant », il consacre au contraire des régressions sociales majeures. Même le peu de mesures d'amélioration pour les salarié-es sont assorties de dérogations multiples. L'heure est à la mobilisation contre ces attaques inacceptables qui ne doivent pas acquiescer force de loi.

Sommaire

- [Le CHSCT : l'efficacité des CHSCT \(â€\)](#)
- [Le Comité d'Entreprise : de prétendus \(â€\)](#)

Le CHSCT : l'efficacité des CHSCT sera réduite

- L'employeur pourra décider, seul, qu'au lieu d'expertises autonomes de chaque CHSCT, permettant d'adapter les investigations à chaque unité de travail et renforçant la crédibilité de leurs conclusions, une unique expertise sera commandée par une instance centrale de coordination des CHSCT concernés. De plus, l'expert unique devra dans un délai déterminé, sans prorogation possible, rendre un rapport sur l'application du projet dans toute l'entreprise.

Le Comité d'Entreprise : de prétendus nouveaux droits

- **Le rôle consultatif et l'expertise**
 - En cas de rétention de l'information par l'employeur, le CE pouvait jusqu'à présent, faute de droit de veto, refuser de voter l'avis voire par décision du TGI en référé, gelant au moins les projets tant que l'employeur n'était pas totalement transparent et refusait de prendre position sur les critiques alternatives ;
 - le projet de loi prévoit que l'employeur pourra passer outre le refus d'avis passé un délai de 15 jours de consultation (2 à 4 mois en cas de grand licenciement collectif) ! Il faut l'accord de l'employeur pour allonger ce délai... Même la possibilité de faire suspendre la procédure par le TGI est restreinte aux difficultés « particulières » d'accès à l'information. Si l'ordre du jour est unilatéral, si l'employeur coupe le CE de sa base par un abus de confidentialité, si la rétention d'information est seulement « habituelle » et pas « particulière », etc., le juge se voit interdire de prolonger le délai ! En cas de grand licenciement collectif, cette maigre possibilité de gel du projet est carrément supprimée ;
 - même chose pour l'expertise : un délai à fixer par décret, uniquement aménageable sur accord de l'employeur, fixera le délai maximum des demandes d'information et d'élaboration du rapport. Rien n'est précisé pour le cas où l'employeur ne répond pas aux demandes d'informations dans le délai prévu.

[https://www.sundep-paris.org/local/cache-vignettes/L400xH186/non_a_la_loi_-_ani-9e935.jpg]

- **La base de données unique**
 - Il s'agit en fait de remplacer l'ensemble des informations et rapports périodiques, qui doivent être remis par écrit aux élu-es du CE, par cette base de données, d'ici 2016 (décret à venir sur les « conditions et limites »)
;
 - ce sera donc aux élu-es de se débrouiller pour préparer eux-mêmes les dossiers d'information nécessaires à ces consultations.
- **La consultation sur les orientations stratégiques**
 - Cette consultation fait doublon avec la possibilité existant déjà d'obliger le conseil d'administration ou de surveillance à « donner un avis motivé » sur les « vœux » du CE par l'intermédiaire de ses délégué-es au conseil ou dans le cadre d'un droit d'alerte économique. De plus, le CE n'a toujours aucun moyen de forcer le conseil à jouer carte sur table.
- **Les administrateurs/trices représentant les salarié-es**
 - Pour y avoir droit, il faut travailler dans une société par actions ou une société en commandite par actions (alors que la plupart des sociétés sont en société par actions simplifiées) dont le siège est en France et dont l'effectif atteint 5 000 (France) ou 10 000 (Monde) en ne comptant que les « salarié-es permanents » (ni CDD, ni intérim, ni extérieurs). Les délégué-es peuvent n'être mis en place qu'au niveau du conseil de la maison-mère. Dans les deux cas, le système est lié à l'obligation de mettre en place un CE, ce qui dispense les holdings sans salarié-es (ou peu) et les petites filiales. Enfin, dans la petite dizaine de société que ça concerne, 1 (en face de 3 à 12 dirigeants) ou 2 délégué-es (en face de 13 à 18 dirigeants) seront ainsi mis en place mais, en contrepartie, les délégué-es du CE passeront de 2 à 4 à... un-e seul-e !
 - Voix délibérative ou pas, ces délégué-es sont ultra minoritaires et n'ont donc aucune influence. Cela pourrait offrir au moins la possibilité pour les salarié-es de savoir ce qui s'y discute, si ce n'est que, comme avant, le président du conseil peut décréter la confidentialité. Ce sera peut-être même pire car les délégué-es du CE, eux ou elles, pouvaient faire valoir que le comité « a pour objet d'assurer une expression collective des salarié-es permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions » (article L 2323-1 du code du travail), ce qui limite la confidentialité qui peut leur être imposée. Dorénavant les représentant-es salarié-es au conseil d'administration seront des administrateurs/trices salarié-es, assimilés aux autres administrateurs/trices et donc soumis à une confidentialité absolue en dehors des comptes à rendre... aux actionnaires !

15 avril 2013