

# Lettre d'information

AVRIL 2021



## Le dossier du mois :

**L'importance d'avoir recours à un expert habilité SSCT en cas de restructuration**

**- page 3 -**

La formation des membres du CSE est prévue dans le Code du Travail. La formation CSE est obligatoire. Elle est réalisée lorsque les représentants renouvellent leur mandat tous les 4 ans. Le temps passé en formation est considéré et rémunéré comme du temps de travail. Découvrez ce qu'il faut savoir sur la formation des membres du CSE.

Les formations sont là pour apporter un **socle de compétences supplémentaires** pour réaliser au mieux des missions professionnelles.

### Quel est l'apport des formations CSE ?

Cela dépend du rôle de la formation, mais on peut citer **certaines compétences** à acquérir.

- **Des compétences basiques sur le CSE** : que représente le CSE ? Que signifie devenir membre du CSE ? Devenir secrétaire ? Quelles sont les missions du CSE et les missions en santé-sécurité ? Quelles sont les grandes caractéristiques dans les différents cas : CSE moins de 50 salariés, de plus de 50 ou de 300 salariés ? Comment bien réaliser son mandat d'élu ? etc.
- **Des compétences sur les sujets RH** : pour discuter avec le salarié, négocier ses avantages et répondre à ses questions, avoir des connaissances sur le bien-être au travail, la performance, savoir comment manager et motiver ? etc.
- **Des compétences en comptabilité / finance** : pour bien gérer les budgets, devenir trésorier, savoir lire les comptes de l'entreprise, etc.
- **Des compétences commerciales** : savoir gérer les relations avec les prestataires et fournisseurs du CSE pour avoir les meilleurs tarifs pour les salariés, savoir répondre aux commerciaux, savoir gérer le dialogue social, etc.
- **Des compétences managériales** : savoir convaincre, argumenter avec l'équipe dirigeante, prendre la parole et convaincre en réunion, etc.
- **Des compétences juridiques** : connaître les bases du droit social pour comprendre les textes et où les trouver ; disposer des outils pour prévenir des problèmes sur la santé et la sécurité, etc.

## Formation CSE intra ou inter entreprise ?

Les formations intra-entreprise et inter-entreprise sont différentes et doivent être distinguées de la formation interne.

1. La **formation intra-entreprise** est une formation dédiée à un seul et unique client sous la forme d'un cours privé généralement dans les locaux du client, mais aussi chez l'organisme de formation, un site tiers ou encore dans une salle extérieure qui est une formation extra-résidentielle.
2. La **formation inter-entreprise** est une formation qui se déroule dans les locaux de l'entreprise et est réalisée par un organisme de formation chargé de déterminer le programme, les objectifs, les modalités et le prix par stagiaire.

Le tableau ci-après recense les avantages et inconvénients de ses deux types de formation. À la différence, **la formation interne** est la formation organisée par l'entreprise pour ses salariés et ne s'applique donc pas à la formation CSE sauf si l'employeur souhaite offrir une formation aux élus du CSE en dehors de la formation obligatoire.

	Formation intra entreprise CSE	Formation inter entreprise CSE
Avantages	Formateur se déplace et réalise une formation sur un thème adapté à l'entreprise offrant une confidentialité des échanges.	Partage d'expériences avec le formateur et les autres personnes recevant la formation.
Inconvénients	Coût élevé et le formateur peut ajouter au prix de la formation ses frais de déplacement, d'hébergement et de restauration.	Absence de confidentialité des échanges.

Fiduciaire CADECO accompagne les représentants du personnel dans **TOUS** les aspects de leur rôle d'élu : missions légales (récurrentes ou ponctuelles), formations, conseil, tant sur les attributions économiques que sur les problématiques de santé au travail.

Nous sommes à votre disposition pour de plus amples explications.

Vous pouvez nous joindre :

par téléphone : 01 42 22 60 73 ou 04 77 70 85 05

par courriel : [christophe.vergiat@cadeco.fr](mailto:christophe.vergiat@cadeco.fr)

par courrier : 47 rue Blanche 75009 Paris

25 rue Benoît Malon 42300 Roanne

## L'importance d'avoir recours à un expert habilité SSCT en cas de restructuration (PSE, RCC, APC, PDV ...)

---

Diverses raisons peuvent être avancées par les Directions pour justifier une réorganisation.

Il peut s'agir :

- Difficultés économiques actuelles ou futures,
- Innovations technologiques,
- Changement de modèle organisationnel avec ou sans compression d'effectif,
- Réduction des structures suite à des opérations de fusion / acquisition, etc.

Pour se faire, différentes modalités juridiques existent :

- Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE),
- Rupture Conventionnelle Collective (RCC),
- Accord de Performance Collective (APC),
- Plan de Départs Volontaires (PDV),
- Projet de réorganisation sans compression d'effectif...

Quelque soit le cas, il apparait important que les représentants du personnel n'hésitent pas à recourir aux experts du CSE afin :

- de comprendre les enjeux économiques et les modalités juridiques de la réorganisation,
- d'identifier l'ensemble des conséquences potentielles pour les salariés : économiques, juridiques, conditions de travail, ...
- et de se faire accompagner lors des négociations des mesures d'accompagnement social du projet.

Et il convient de souligner l'importance notamment de l'intervention d'un expert habilité SSCT.

Alors que la majorité des projets de réorganisation se construisent autour d'**objectifs économiques**, ils **négligent souvent la faisabilité opérationnelle et les conséquences sur la santé des salariés.**

Les modalités d'intervention d'un expert habilité SSCT dans le cadre d'une réorganisation ou d'une restructuration sont variées et fonctions du cadre juridique de la réorganisation.

## **L'INTERVENTION DE L'EXPERT HABILITE SSCT DANS LE CADRE D'UNE EXPERTISE SUR LES REORGANISATIONS ET/OU RESTRUCTURATIONS**

Le CSE peut décider de recourir à un expert habilité dans trois cas de figure :

- Lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle est constaté dans l'établissement.
- En cas de projet important modifiant les conditions de travail ou les conditions de santé et de sécurité.
- Mais aussi, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Dans tous les cas de réorganisation (restructuration, réorganisation, licenciement économique touchant plusieurs salariés, etc...), l'employeur a l'obligation de consulter le CSE.

Dans ce contexte, le comité peut avoir recours à une expertise, notamment pour comprendre les justifications avancées par la Direction **mais aussi et surtout pour apprécier les impacts du projet sur les conditions de travail et l'avenir de l'entreprise.**

Ainsi, le recours à l'expert habilité SSCT permet de :

- Mieux anticiper les effets de la réorganisation sur les conditions de travail des salariés restants. Par les réductions d'effectif et/ou les bouleversements organisationnels, la santé physique et/ou mentale des salariés restants après le projet pourrait être affectée.
- Et de questionner la pertinence opérationnelle du projet de réorganisation ou de restructuration : l'activité de travail des salariés a-t-elle été prise en compte ? Les variabilités inter-individuelles ont-elles été étudiées ? ... *In fine*, l'expert habilité SSCT contribue à identifier :
- Les difficultés potentielles rencontrées par les salariés pour réaliser leur travail,
- Et, par conséquent, les difficultés opérationnelles à mettre en œuvre le projet.

## CAS PARTICULIER DU PSE

Selon l'article L.2315-92 du Code du travail, le CSE peut recourir à un expert-comptable dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE).

- Son rôle sera d'analyser les conséquences économiques du projet et d'accompagner les organisations syndicales lors des négociations des mesures sociales.

Mais un expert habilité SSCT peut également intervenir. Il pourra, alors, apprécier les conséquences de la réduction des effectifs sur les conditions de travail dans le cadre du PSE.

- D'où l'intérêt de privilégier un cabinet d'expertise ayant la double compétence, comme CADECO.

### **IMPORTANT**

**Outre les cas de réorganisation, le CSE a la possibilité de bénéficier des services d'un expert habilité SSCT dans le cadre des Informations-Consultations récurrentes ayant pour objet les Orientations Stratégiques et la Politique Sociale de l'entreprise.**

## L'INTERVENTION DE L'EXPERT HABILITE SSCT DANS LE CADRE D'UNE EXPERTISE SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES

La consultation sur les Orientations Stratégiques permet aux élus, avec le recours à un expert-comptable, d'apprécier la stratégie de l'entreprise, à court et moyen terme. La consultation porte sur :

- Les orientations stratégiques, *de facto*,
- Leurs conséquences sur les organisations et l'emploi,
- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC),
- Et les orientations de l'entreprise en matière de formation professionnelle.

Le rapport de l'expert, sur demande, peut comporter deux volets :

- Un volet économique et financier analysé par un expert-comptable. Il étudie le business plan et apprécie la pertinence économique des orientations annoncées. De plus, il diagnostique la situation financière de l'entreprise et son évolution au regard des investissements futurs.

- Et un volet social et organisationnel analysé par l'expert habilité. Il étudie, également, l'évolution de l'organisation et des conditions de travail, les besoins en emploi, les évolutions de compétences nécessaires, les métiers concernés et les orientations à donner à la politique de formation.

## **L'INTERVENTION DE L'EXPERT HABILITE QTE DANS LE CADRE D'UNE EXPERTISE SUR LA POLITIQUE SOCIALE**

La consultation du CSE sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi permet de faire le bilan sur les rémunérations, le temps de travail, le plan de formation mais également sur l'égalité hommes-femmes, entre autres. Si dans ce cadre le CSE peut faire appel à un expert-comptable pour l'accompagner, il a également tout intérêt de faire appel à un expert habilité (donc à un cabinet ayant la double compétence) car :

- L'expert-comptable analyse la politique salariale,
- Tandis que l'expert habilité analyse l'évolution de l'emploi et les conditions de travail plus généralement. Et en particulier, l'analyse des conséquences des réorganisations sur les conditions de travail des salariés.

**Quelque soit le projet envisagé ou l'avis à rendre, avoir recours à un cabinet ayant la double compétence permet aux élus de bénéficier d'une double analyse lors de la consultation sur une réorganisation ou une restructuration :**

**Une analyse des motifs sous-tendant le projet et de ses conséquences économiques, financières et sociales.**

**Mais aussi, une analyse des conditions de travail actuelles et de l'organisation future du travail pour les services et les salariés qui resteront au sein de l'entreprise.**

**Ainsi, ces analyses permettent aux élus d'apprécier l'ampleur du projet et de ses conséquences, et de rendre un avis motivé et argumenté sur l'ensemble des prismes du projet → les enjeux économiques bien sûr, mais aussi les impacts et conséquences en termes de santé et de sécurité au travail.**