

Extrait du Démocratie & Socialisme

<http://www.democratie-socialisme.fr>

l'information des IRP, mieux ou moins bien ?

- Social - Accords de Wagram - 20 questions, 20 réponses sur l'ANI et l'avant-projet de loi -

Date de mise en ligne : mercredi 6 mars 2013

Démocratie & Socialisme

« *L'ensemble des informations actuellement prévues par le code du travail qui doivent être données aux IRP à date fixe et régulière (et dont la liste est précise, détaillée, et longue) de façon récurrente est « remplacé » (article 12 - 1) d'ici un an ou deux, par « une base de données unique mise à jour régulièrement » (sic).*

Cette idée est issue de la précédente négociation sur la modernisation du dialogue social. Elle avait reçu l'adhésion de tous les syndicats. Mais le Medef et les signataires en détournent le sens.

Alors que cette « base de données » devrait permettre de présenter, en la synthétisant, l'importante documentation remise au comité d'entreprise pour faciliter sa compréhension par les élus et mandatés, l'accord en fait une source d'informations exclusives. C'est donc un faux cadeau fait aux IRP.

Autre point dangereux : Un accord collectif de branche ou d'entreprise peut adapter le contenu des informations relevant des différentes rubriques, en fonction de l'organisation et/ou du domaine d'activité de l'entreprise.

C'est un premier pas gagné par le patronat contre la sévérité de la jurisprudence sur la rétention de l'information due au comité d'entreprise. Or, celui-ci souhaite depuis longtemps remplacer les dispositions légales par des accords collectifs moins exigeants.

Ce dispositif doit être opérationnel dans le délai d'un an dans les entreprises de 300 salariés et plus. Il fera l'objet d'adaptations aux entreprises de moins de 300 salariés dans les 12 mois suivant sa mise en oeuvre dans les entreprises de 300 salariés et plus.

Est-ce un point positif ? il est prévu un caractère « prospectif » en portant l'information sur les 3 années suivant celle au cours de laquelle elle est établie et il est affirmé que les informations ponctuelles demeurent (par exemple introduction de nouvelles technologies ou opération de restructuration). Heureusement, serait-on tenté de dire !

« Base unique de données » remplaçant en réduisant la liste, la remise de données précise et à dates fixes :

Cette disposition risque de remettre en cause, non seulement certaines informations, mais aussi certaines *consultations* régulières du comité d'entreprise car l'accord se garde bien d'en parler. C'est le cas par exemple des comptes annuels de l'entreprise, car l'annexe de l'accord précise que la base de données les comprend.

Ce nouveau « truc » : « base de données uniques » à facettes multiples va introduire en pratique plus de confusion, il va générer des « entraves » à l'information, à tel point que l'ANI insiste d'avance : « *Les demandes d'information ou d'éclaircissement ne doivent en aucun cas conduire à empêcher la bonne marche de l'entreprise* » (sic).

Cela va être un recul d'une telle ampleur de l'information des IRP (institutions représentatives du personnel) que l'ANI juge bon de préciser que cela se fera « sans remettre en cause les attributions des représentants du personnel ».

Ils savent tellement que ça va aller mal dans les PME/TPE qu'ils prévoient un « truc tordu » : « *des adaptations aux entreprises de moins de 300 salariés dans les 12 mois suivants sa mise en oeuvre dans les entreprises de 300 salariés et plus* » (sic).

En pratique ce démantèlement des procédures actuelles d'information / consultation des IRP va être remplacé par une usine à gaz unique mais à facette multiple qui va être l'occasion pour les employeurs de donner les informations

quand ils voudront, sous la forme qu'ils voudront.

Une liste est introduite par le projet de transposition de l'ANI en loi : « Article L 2323-7-2 : L'employeur met à disposition du comité d'entreprise des informations portant sur les thèmes suivants

- ▶ 1° investissements : investissement social (emploi, formation professionnelle, conditions de travail), investissement matériel et immatériel ;
- ▶ 2° fonds propres et endettement ;
- ▶ 3° rétributions des salariés et dirigeants ;
- ▶ 4° activités sociales et culturelles ;
- ▶ 5° rémunération des financeurs ;
- ▶ 6° flux financiers à destination de l'entreprise (notamment aides publiques et crédits d'impôts) ;
- ▶ 7° sous-traitance ; (- 8° le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe ;

Mais elle est bien en dessous de la liste actuelle bien plus exigeante prévue dans les articles L2323 - 1 à L 2323-60 de l'actuel code du travail : par exemple , ne figurent pas :

- ▶ mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle, méthodes et techniques de recrutement, de contrôle des salariés,
- ▶ forme juridique de l'entreprise et on organisation perspectives économiques et position au sein du groupe, répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital, documents comptables
- ▶ politiques de recherche et de développement technologique
- ▶ recours aux contrats a durée indéterminée, et au travail temporaire, conventions de forfait, prises de congés, aménagements d'horaires,
- ▶ intéressement, participation et épargne salariale, modes de rémunération, affectation de la contribution sur les salaires au titre de la construction,
- ▶ plan de formation, apprentissage

Qu'est-ce-qu'il faut comprendre ? La liste actuellement existante dans le Code n'est pas reproduite ci-dessus de façon exhaustive. Il y avait des informations trimestrielles, annuelles, un bilan social. Tout cela est-il supprimé ?

Officiellement ce n'est pas sûr : « Les consultations du comité d'entreprise pour des événements ponctuels continuent de faire l'objet de l'envoi de ces informations et rapports. » Ponctuels ? Pas précis, les « événements ponctuels » ne sont pas encore prévus par le Code du travail.

Mais l'ANI transposé en loi prévoit : « **Une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, rassemble l'ensemble de ces informations. Elle est accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise et aux délégués syndicaux.** » « Régulièrement à jour » ?

Article 12 - Information et consultation anticipée (par rapport à quoi ?) des IRP

1/ Sans attendre la fin des discussions paritaires en cours sur la modernisation du dialogue social, les parties signataires conviennent qu'une « base de données unique » sera mise en place dans l'entreprise et mise à jour régulièrement, regroupant et rationalisant exhaustivement les données existantes et sans remettre en cause les attributions des représentants du personnel.

Conformément à l'annexe (non fournie dans l'information disponible au public) visée au renvoi 2, cette information, économique et sociale, remplace l'ensemble des informations données de façon récurrente aux IRP (cette «

L'information des IRP, mieux ou moins bien ?

simplification » va noyer les IRP - représentants du personnel - , elle risque en outre d'influer négativement sur le nombre de réunions avec les représentants du personnel, déjà réduit avec la « simplification » de la « délégation unique du personnel » qui a fusionné de façon désastreuse les délégués du personnel et le comité d'entreprise), sous forme de rapports ou autres. Elle revêt un caractère prospectif en portant sur les 3 années suivant celle au cours de laquelle elle est établie. Elle est mobilisable à tout moment aussi bien par les IRP (à relier à la remarque précédente) et les délégués syndicaux, dans le cadre de leurs attributions, que par l'employeur.

L'analyse de l'annexe sur cette merveilleuse information « unique » qui remplace tout est renversante : d'une part elle est constituée d'agrégats de chiffres dont on ne peut rien tirer sur la situation réelle de l'entreprise d'un point de vue économique et financier, mais plus encore elle est un élément de propagande : affichant qu'il s'agit de « partager les options stratégiques de l'entreprise... » en ajoutant pour le fun et la compréhension sans doute « ...lui permettant d'associer agilité et résilience à 3 ans » ; et organisant l'information en trois temps, d'abord présenter le contexte économique sur lequel bien sûr on ne peut rien faire - le contexte social est cité mais aucun chiffre ne s'y rapporte - puis aborder la seule question de l'amélioration pour l'entreprise de la « compétitivité face à ses concurrents », et enfin, sans alternative possible et dans le poétique langage patronal, « décliner les impacts organisationnels et financiers des options stratégiques partagées » et « présenter les impacts sur la répartition de la valeur »...au titre de la « déclinaison » des impacts figure la formation professionnelle « volontaire »...

Un accord collectif de branche ou d'entreprise *peut (sic)* adapter le contenu des informations relevant de ces rubriques (*on pourra donc faire encore moins et encore pire dans le contenu*), en fonction de l'organisation et/ou du domaine d'activité de l'entreprise.

Le contenu et les modalités d'utilisation de ce document unique (ou base de données) - qui, compte tenu des contraintes techniques pesant sur sa mise en oeuvre, devra être opérationnel au plus tard 1 an après l'entrée en application de l'accord - font l'objet d'adaptations (*encore une « simplification » à prévoir*) aux entreprises de moins de 300 salariés dans les 12 mois suivant sa mise en oeuvre dans les entreprises de 300 salariés et plus.

2/ Ce dispositif doit permettre :

- ▶ une présentation pédagogique (!) par l'employeur des options stratégiques possibles et des conséquences anticipées de chaque option en termes d'évolution de l'activité, des métiers impactés (*serez-vous sur la liste, dans la charrette ?*), des compétences requises (*les avez-vous vraiment ?*), de l'emploi, du recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires ou à de nouveaux partenariats,
- ▶ un débat (*entre « partenaires » qui « collaborent »*) entre l'employeur et les représentants du personnel sur les perspectives présentées,
- ▶ un avis rédigé par les représentants du personnel, commentant les options proposées (il faudra collaborer aussi par écrit) et formulant le cas échéant une option alternative,
- ▶ une réponse argumentée de l'employeur (*vous ne pourrez pas dire que je n'ai pas demandé votre avis*) à l'avis des élus.

Dans le cadre de ce dialogue renforcé, l'avis des IRP sur les orientations stratégiques arrêtées par le conseil d'administration est transmis à ce dernier, qui devra en délibérer. Cette délibération sera portée à la connaissance des IRP. (*conclusion, tout ça pour ça... « cause toujours »*)

3/ L'effort d'anticipation et d'information sur l'évolution de l'entreprise suppose un partage d'informations et engage la responsabilité de chaque partie à l'égard de leur diffusion (*on était entre nous*), afin que le dialogue puisse être constructif et se tenir dans un climat de confiance.

Ce partage d'information doit donc être entouré d'un certain nombre de garanties, notamment au regard de la confidentialité des informations fournies et identifiées comme telles.

Ainsi, quand l'employeur estime que les informations qu'il doit donner sont sensibles et doivent rester confidentielles, il indique aux élus les raisons et la durée souhaitable de ce caractère confidentiel, que les élus sont tenus de respecter.

4/ Les demandes d'information ou d'éclaircissement ne doivent en aucun cas conduire à empêcher la bonne marche de l'entreprise (*tous dans le même bateau ?*), y compris le fonctionnement des organes de gouvernance, tel que prévu par le code de commerce (*conseil d'administration, assemblée générale...*).

À cet effet, compte tenu de l'exhaustivité des informations à disposition des IRP figurant obligatoirement dans le document unique prévu ci-dessus, un délai préfixe est laissé aux IRP par le code du travail - sauf accord entre l'employeur et l'IRP concernée - pour faire connaître leur avis (la confiance évoquée plus haut est limitée).

Ce délai préfixe doit être suffisant pour permettre aux IRP d'obtenir les réponses de l'employeur à leurs questions, et au besoin d'obtenir du juge des référés qu'il statue sur la remise par l'employeur des éléments d'information que les IRP estimeraient manquants (vous aurez un maximum d'informations et un minimum de temps pour la digérer). L'absence d'avis des IRP vaut avis négatif.

5/ Outre les cas de recours à l'expertise prévus par le code du travail à la date d'entrée en vigueur du présent accord, dans lesquels celle-ci est organisée, en l'absence d'accord entre l'IRP concernée et l'employeur, dans des délais préfixe (même pour le juge ?), débutant à la date de désignation de l'expert et auxquels il ne peut être dérogé sous aucune condition, et dans la limite de coûts qui, sauf accord entre les IRP et l'employeur, sont fixés sur la base d'un barème établi par le Conseil de l'ordre des expert-comptable, en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, les IRP peuvent, lorsqu'elles le jugent nécessaire, se faire accompagner par un expert-comptable de leur choix, pour les aider à analyser les informations mises à leur disposition et avoir une meilleure appréhension des enjeux attachés à la mise en oeuvre des orientations stratégiques de l'entreprise.

Ces délais préfixe doivent être d'une durée suffisante pour permettre la prise en compte des informations nécessaires à l'expertise fournies par l'employeur et au besoin d'obtenir du juge des référés qu'il statue sur la remise par l'employeur des éléments d'information que les IRP estimeraient manquants.

Cette mission d'accompagnement est financée, sauf accord entre les IRP et l'employeur, à hauteur de 20 %... sur le budget de fonctionnement des IRP (!)

6/ Lorsque l'entreprise envisage, indépendamment de tout projet de cession, sa fermeture, celle d'un établissement, d'un site ou d'une filiale, il convient d'envisager la recherche de repreneurs dès l'annonce du projet de fermeture. (*Blabla*)

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur cette recherche. Il peut se faire assister par un expert-comptable de son choix pour analyser le processus de reprise, sa méthodologie et son ciblage, pour apprécier les informations mises à la disposition des repreneurs potentiels et pour analyser les projets de reprise.

Lorsqu'un repreneur potentiel formalise son intention de reprise, le comité d'entreprise en est informé, dans le respect de son obligation de discrétion, par le cédant. Il peut émettre un avis sur l'offre de reprise après examen de celle-ci par l'expert - qu'il a désigné le cas échéant.

7/ Pour toute décision de l'entreprise conduisant à saisir le CHSCT, il est mis en place, si plusieurs établissements sont concernés par le même projet, une instance de coordination ad hoc issue de comités locaux qui, dans les cas prévus par la loi de recours à l'expertise par les CHSCT, fait appel, à une expertise unique (*encore une « simplification »*). Celle-ci est réalisée dans le délai préfixe (*toujours plus vite*) d'intervention de l'expert-comptable 9 et porte sur l'ensemble des éléments relevant de la compétence des CHSCT. Le résultat de cette expertise est communiqué à l'ensemble des CHSCT concernés.

Le renforcement de l'obligation de discrétion

L'obligation de discrétion des élus du personnel est renforcée puisqu'il suffira que l'employeur déclare que les

informations doivent rester confidentielles pour que les élus soient tenus de respecter cette obligation de discrétion. C'est un recul car aujourd'hui, l'information donnée doit être en plus objectivement confidentielle (ce qui est rarement le cas).

Cette disposition doit être mise en relation avec une proposition de loi créant un "secret-entreprise", sur le modèle du "secret-défense" (*issue d'un député de l'ancienne majorité*). Cette proposition de loi pourrait être remise en discussion à l'initiative de l'actuel ministre de l'économie, ce qui renforcerait encore la loi du silence imposée aux IRP.

Un droit à l'expertise fragilisé

L'accord laisse croire qu'il institue une nouvelle possibilité d'expertise afin d'analyser les informations livrées par la base de données unique. Mais cette mission est financée à 80 % par l'entreprise et à 20 % sur le budget de fonctionnement du comité d'entreprise. Et la rédaction de l'annexe laisse supposer que cette nouvelle expertise remplacera l'examen annuel des comptes par un expert.

Pourquoi accepter de faire payer le recours à un expert-comptable 20 % du coût par le comité d'entreprise alors qu'actuellement ces frais sont pris à 100 % par l'employeur (article 12. 5) ?

En outre, cette expertise est enserrée dans des délais préfix sans possibilité de dérogation, donc de prolongation, ce qui entravera de facto des investigations poussées de l'expert. Qui plus est la rémunération de l'expert se fera dans le cadre d'un barème ce qui là encore sera source de limitations.

Quant à la rédaction alambiquée du paragraphe sur le recours aux expertises, il laisse planer un doute. Est-ce l'ensemble des expertises existantes qui seront enfermées dans des délais préfix et soumises à la barémisation des coûts de l'expertise ?

Des CHSCT éloignés de leur base :

Enfin, l'accord impose une coordination au niveau des CHSCT (création d'une instance ad hoc) quand une mesure touche plusieurs établissements.

Le projet de loi dit : « Art. L. 4616-1-. Lorsque les consultations prévues aux articles L. 4612-8, L. 4612-9, L.4612-10 et L. 4612-13 portent sur un projet commun à plusieurs établissements, l'employeur met en place une instance de coordination de leurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui rend l'avis prévu aux articles mentionnés ci-dessus. Cette consultation se substitue aux consultations prévues aux articles L. 4612-8, L. 4612-9, L.4612- 10 et L. 4612-13. »

L'expertise sera alors centralisée au niveau de l'entreprise (et enfermée dans des délais préfixes), ce qui ne permettra plus de réaliser une expertise dans chaque établissement concerné. L'idée étant d'accentuer le contrôle sur l'expertise réalisée et d'en restreindre la précision.

Des IRP virtuelles la 1re année :

L'article 17 sur la mise en oeuvre du dialogue social dans l'entreprise prévoit que les entreprises se voient accorder un délai d'un an pour la mise en oeuvre des obligations complètes liées aux seuils de 11 et 50 salariés une fois les effectifs atteints en application des dispositions du code du travail.

À l'heure actuelle, dès lors que le seuil d'effectif a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes, l'employeur est assujéti à l'obligation de mettre en place l'institution (DP et CE), ce qui signifie

qu'il doit organiser les élections et négocier un protocole d'accord préélectoral, l'institution commençant à fonctionner une fois le résultat des élections proclamé.

Avec l'ANI, l'employeur gagne une année entre le moment où il est assujéti à l'obligation et la mise en place effective de l'institution.

Pour bénéficier de ce bonus consenti par les syndicats signataires, il devra organiser les élections des représentants du personnel concernés dans les trois mois du franchissement du seuil d'effectif.

Ainsi, les DP et les membres du CE seront élus et titulaires de leur mandat, mais ils ne pourront pas l'exercer pendant 9 mois puisque l'institution sera virtuelle ! Ce qui signifie en pratique, que l'exercice effectif de leur mandat sera réduit de 4 ans à 3 ans et trois mois. L'ANI invente donc, et c'est une première, le mandat fantôme !

Y a-t-il une transcription de la loi prévue plus positive que dans l'ANI ?

Apparemment oui, sur un point : le « crédit impôt compétitivité » . Le gouvernement ne digère pas que le Medef n'ait pas voulu rendre de comptes ? Alors il essaie, au passage, d'instaurer un contrôle exceptionnel dans le Code du travail. Ca fait tout drôle d'avoir une loi « ponctuelle » qui demande aux Comités d'entreprise de contrôler l'argent que le gouvernement a donné sans contrepartie...

VII - La sous-section 2 de la section première du chapitre III du titre II du livre troisième de la deuxième partie du code du travail est complétée par un paragraphe 9 ainsi rédigé :

« Paragraphe 9 : Crédit d'impôt compétitivité emploi

« Art. L. 2323-26-1- Les sommes reçues par l'entreprise au titre du crédit d'impôt prévu à l'article 244 quater C du code général des impôts et leur utilisation sont retracées dans la base de données économiques et sociales prévue à l'article L. 2323-7-2. Le comité d'entreprise est informé et consulté, avant le 1er juillet de chaque année, sur l'utilisation par l'entreprise de ce crédit d'impôt. Cette consultation peut être organisée à l'occasion de la consultation sur les orientations stratégiques prévue à l'article L2323-7-1.

« Art. L. 2323-26-2 - Lorsque le comité d'entreprise constate que tout ou partie du crédit d'impôt n'a pas été utilisé conformément aux dispositions prévues à l'article 244 quater C du code général des impôts, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications.

« Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité d'entreprise.

« Si le comité d'entreprise n'a pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur ou si celle-ci confirme l'utilisation non conforme de ce crédit, il établit un rapport.

« Ce rapport est transmis à l'employeur et au comité de suivi régional créé par l'article 66 de la loi n° 2012-1510 du 29 décembre 2012, qui adresse une synthèse annuelle au comité national de suivi. »