

Les moyens d'action des comités d'entreprise pour l'emploi et la formation

Maurice COHEN

Directeur de la « Revue Pratique de Droit Social »

Bien que le rôle des comités d'entreprise en matière économique et professionnelle soit purement consultatif, leurs prérogatives légales peuvent contribuer à la défense de l'emploi et de la formation professionnelle.

En matière de restructuration et de licenciement, le comité d'entreprise n'a certes pas de droit de veto. Mais, malgré les lois Raffarin, il peut agir en justice pour imposer certaines obligations à l'employeur, gagner du temps, obtenir des condamnations civiles et pénales. Les obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle sont les seules qui, en outre, sont assorties de sanctions fiscales, ce qui est particulièrement efficace.

1.- Consultation sur la formation professionnelle

Le comité d'entreprise doit donner son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'année précédente et sur le projet de plan de formation pour l'année à venir (1). Cette consultation doit faire l'objet de deux réunions spécifiques du comité d'entreprise, prévues dans un ordre du jour établi en accord avec le secrétaire du comité ou, à défaut d'accord, par le juge des référés.

La première réunion doit avoir lieu avant le 16 novembre (2) et la seconde réunion avant la mise en oeuvre du plan de formation de l'année à venir. Trois semaines avant la date de chaque réunion, le chef d'entreprise doit envoyer aux membres du comité une dizaine de documents d'information (3) en vue de la discussion en séance.

L'employeur doit joindre les procès-verbaux des deux réunions du comité à sa déclaration fiscale no 2483 relative à la participation au développement de la formation professionnelle continue souscrite pour le 5 avril de chaque année et adressée à la recette des impôts. Normalement le procès-verbal est rédigé et signé par le secrétaire élu du comité et lui seul. Lorsque l'entreprise comprend plusieurs comités d'établissement, la direction doit fournir les procès-verbaux de chacun d'eux.

En l'absence de comité d'entreprise, la production d'un procès-verbal de carence est obligatoire.

Le montant de la participation de l'entreprise à la formation, sous différentes formes (4), est égal à 1,5 % au moins de la masse salariale de l'année en cours. Si l'employeur n'a pas remis à l'administration fiscale les deux procès-verbaux de réunions (ou le PV de carence), il doit verser au fisc une majoration de 50 % de sa participation, soit 0,75 % de la masse salariale. Cette majoration semble être effectivement imposée par l'administration.

Les élus du personnel ou les syndicats peuvent vérifier auprès de l'administration que l'employeur a bien remis les procès-verbaux (5).

Outre les sanctions fiscales, le comité d'entreprise, ou un syndicat ou l'inspecteur du travail peut provoquer des sanctions correctionnelles pour délit d'entrave si les réunions légales n'ont pas eu lieu.

2.- Information et consultation sur l'emploi et sur les licenciements

Le chef d'entreprise doit fournir au comité d'entreprise une série d'informations sur l'emploi dans l'entreprise.

Le rapport annuel d'ensemble doit décrire la sous-traitance en valeur et en volume. La situation de l'emploi doit être communiquée au comité chaque trimestre dans les entreprises de 300 salariés et plus, chaque semestre dans les autres entreprises, avec une description chiffrée particulière pour les emplois précaires (CDD, temps partiel, travail temporaire, salariés détachés) (6). Un rapport annuel substitutif au comité d'entreprise est obligatoire dans les entreprises de moins de 300 salariés, si le comité existe évidemment.

Dans toutes les sociétés, le rapport annuel aux actionnaires doit être communiqué au comité d'entreprise. Depuis 2002, dans les sociétés *cotées*, ce rapport doit notamment contenir diverses informations sociales : embauches, licenciements, main-d'oeuvre extérieure, formation, sous-traitance, etc.

Mais c'est surtout en matière de consultation avant une restructuration ou un licenciement collectif pour motif économique que surgissent les principaux litiges. Et c'est sur les modalités de cette consultation que le gouvernement et le Medef ont tenté de réduire les droits des comités d'entreprise. Mais, malgré la loi du 3 janvier 2003 qui a « suspendu » certaines dispositions de la loi de modernisation sociale (7), les entreprises doivent toujours consulter le comité d'entreprise sur le projet de licenciements d'abord, et ensuite sur le plan social (appelé désormais plan de sauvegarde de l'emploi). Lors des grands licenciements (plus de 9 salariés en 30 jours) le comité d'entreprise peut se faire assister de son expert-comptable, ce qui lui permet souvent de faire des contre-propositions et de les faire connaître au personnel, le tout avec information du Directeur départemental du travail.

La loi oblige toujours l'employeur à saisir « en temps utile » le comité d'entreprise en cas de projet de compression des effectifs ; le comité peut faire des propositions et l'employeur doit lui faire une réponse motivée.

Très souvent les comités d'entreprise se plaignent de l'insuffisance des informations données par l'employeur pour justifier les licenciements. En ce cas, ils refusent d'émettre leur avis et demandent au juge des référés de *suspendre* ou *d'annuler* la procédure des licenciements.

C'est ainsi que des juges ont *suspendu* la procédure pour irrégularité de la convocation du comité d'entreprise, mais aussi parce que le plan de sauvegarde de l'emploi ne comportait pas de justification économique, technique et financière suffisante ; ou se bornait à énumérer les mesures légales ; ou ne précisait pas les mesures de reclassement ; ou parce que ces mesures étaient insuffisantes au sein du groupe ; etc.

Ou bien encore les juges ont *annulé* la procédure en raison de l'absence de renseignements utiles quant aux raisons économiques, financières ou techniques du projet ; ou du caractère vague et sans référence vérifiable du plan de sauvegarde de l'emploi ; ou de l'inexistence ou l'insuffisance des propositions de reclassement ; ou de l'absence de démarches auprès des sociétés du groupe.

Et selon la jurisprudence actuelle, la nullité des licenciements ouvre droit à des réintégrations ou, à défaut, à des indemnisations.

Ajoutons que le comité d'entreprise peut déclencher la procédure *d'alerte interne* avec demande d'explications à l'employeur sur des faits préoccupants et il peut saisir le conseil d'administration ou de surveillance de la société. Il peut alors se faire assister par l'expert-comptable. Il peut réclamer des documents, au besoin devant le juge des référés.

Enfin le comité d'entreprise peut s'adresser directement aux actionnaires, lesquels ne sont pas toujours au courant de la situation de l'emploi dans l'entreprise. Il peut ainsi leur

envoyer des observations ; ou demander l'inscription de projets de résolutions à l'ordre du jour de la prochaine assemblée générale ; ou demander la convocation d'une assemblée générale extraordinaire des actionnaires ; ou envoyer deux délégués du comité à l'assemblée générale.

Telles sont, brièvement résumés, quelques uns des moyens d'action des comités d'entreprise dans le domaine de l'emploi et de la formation... à condition, bien entendu, que le comité existe (8) et qu'il soit dynamique.

Mais de nouveaux dangers planent sur ces attributions. Sous le noble prétexte de simplifier le droit, le gouvernement Raffarin veut casser l'ordre public social et a nommé une commission pour flexibiliser encore plus l'emploi (9). Et parallèlement ses amis ont déposé une proposition de loi mettant des bâtons dans les roues aux inspecteurs du travail, trop gênants pour le patronat (10). ■

(1) Art. L. 933-1 et s. Code du travail ; cf M. Cohen, « *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe* », LGDJ, 7ème éd., p.590.

(2) Art. 40-6 de l'accord national interprofessionnel étendu du 3 juil. 1991 modifié en 1994.

(3) dont la liste est fixée par l'article D. 932-1 du Code du travail

(4) Cf ouv. précité, page 592.

(5) En vertu de la loi de 1978 sur l'accès aux documents administratifs.

(6) Art L. 432-4-1 du Code du travail (cf ouv. précité page 506).

(7) Voir ouv. précité, tableau n° 23 page 671.

(8) 43 % des établissements assujettis n'ont pas de C.E. (cf ouv. préc. page 79)

(9) « Mission » présidée par M. de Virville, DRH du groupe Renault (cf éditorial RPDS nov.2003).

(10) Proposition n°914 de M. Novelli et 81 autres députés UMP, déposée à l'Assemblée nationale le 13 juin 2003.

Emploi-formation : Utiliser les droits existants pour en conquérir de nouveaux

Roland Weyl

Tout choix économique ou social exige les moyens d'« obligativité », donc juridiques, de sa mise en oeuvre, dont l'exploration pose plusieurs préalables :

Les moyens juridiques sont toujours en dépendance des moyens économiques de leur utilisation. Par exemple, inventorier les moyens des collectivités locales ou en imaginer d'autres ne doit pas abonder une politique fausement qualifiée de décentralisation qui constitue d'abord un désengagement de l'Etat .

Les moyens juridiques ne sont pas de simples techniques douées de leur propre vérité immanente. Tant sa création que sa maintenance dépendent toujours du conflit et donc du combat de ses utilisateurs,

Leur inventaire ne doit donc pas se borner aux textes existants mais s'étendre à ceux à promouvoir.

La conquête juridique ne passe pas seulement par des lois et des règlements : la 5^e semaine de congés a d'abord été conquise dans des accords d'entreprise à commencer par Renault.

Alors, les moyens juridiques d'accompagnement d'une politique de sécurité d'emploi et de formation peuvent être envisagés de façon non exhaustive et avec un souci d'investivité largement ouvert.

I. D'abord au plan général :

Pour la sécurité de l'emploi ;

Il n'est pas rétrograde de militer pour le rétablissement (bien sûr en les améliorant) de certaines contraintes imposées au patronat en matière de licenciement et d'obligation de reclassement, que le Medef et le gouvernement ne se

sont pas employés à démanteler parce qu'elles étaient obsolètes, mais parce qu'elles étaient efficaces. Les organisations syndicales ne sont pas en manque d'idées à ce sujet, et l'expérience du corps des inspecteurs du travail est également riche.

Pour la formation

- 1) Les entités économiques, publiques ou privées, peuvent avoir leurs programmes de formation, ou recourir à des structures spécialisées extérieures
- 2) Souvent existent des obligations de formation, mais ponctuelles et non permanentes, et dont le contenu et la qualité restent indéfinis

II. Concernant les moyens à l'entreprise

Outre les pouvoirs de comités d'entreprise, des obligations peuvent être incluses dans les conventions collectives et les accords d'entreprise, et quand ces obligations ne sont pas respectées, il est même possible de demander aux Tribunaux la désignation d'un administrateur judiciaire de l'entreprise pour les mettre en œuvre.

La même bataille peut et doit être menée lors des dépôts de bilan et des discussions avec les repreneurs, et des décisions des tribunaux de commerce.

De même dans la fonction publique et pour les personnels à statut, on peut exiger des ministères compétents l'insertion de ces obligations dans les dispositions réglementaires existantes.

Mais cette bataille doit être nourrie d'une définition claire (et maximale, la suite étant négociation et rapport de forces) des obligations à revendiquer, qui d'ailleurs pourrait figurer dans les programmes électoraux politiques et professionnels.

III Quant aux possibilités des collectivités locales en tant que partie de la puissance publique, et dans les limites de cette part.

En ne perdant pas de vue la question des moyens économiques, les possibilités sont multiples, les dimensions de cette note ne permettant que de les lister comme une sorte de « menu-suggestion » :

- Les possibilités de prévoir la formation de leur propre personnel. Cela existe déjà grandement avec les facilités qu'elles peuvent accorder à leurs agents pour des stages à potentialité promotionnelle. De même, dans les administrations centrales, des stages en vue des titularisations, étant noté que trop souvent le stagiaire, tutorisé de façon purement formelle et utilisé en supplétif, est évincé en fin de stage, considéré comme non satisfaisant.
- Les collectivités ont également des multiples occasions et moyens d'imposer des conditions à ceux qui sollici-

tent son intervention. Le fait de subordonner un permis de construire à une obligation de formation serait illégal. Par contre une aide à une association peut inclure une telle exigence si la nature de l'association et de son activité s'y prêtent. De même, les cahiers des charges de certains marchés publics, ou contrats de concession ou d'affermage, ou encore quand il s'agit d'apporter des aides directes ou indirectes ou de consentir à des entreprises des garanties d'emprunt, telles que prévues par le Code des collectivités locales.

- Des textes spéciaux sont en outre consacrés expressément à la formation, prévoient d'ailleurs des possibilités en la matière, qu'il s'agisse de l'«insertion professionnelle des jeunes en difficulté», de la «Charte Intercommunale de développement et d'aménagement», des plans locaux pour l'emploi, etc, mais toujours de façon éparse et dans un véritable bricolage empirique et minimal.
- Sans oublier ce qui pourrait et devrait être fait dans le cadre de l'ANPE si elle n'était pas en cours de démantèlement et de privatisation.

IV Mais l'apport juridique ne peut pas être limité ou réduit à des techniques d'organisation.

La combinaison entre le droit au travail et le droit à l'éducation proclamés par le Préambule de la Constitution, les dispositions semblables de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, et du Pacte (soigneusement



occulté) adopté aux Nations Unies en 1966 sur les Droits Economiques sociaux et culturels sont autant de références de légitimation sur lesquelles s'appuyer, aussi bien dans l'action sur les pouvoirs publics que le cas échéant devant les Tribunaux. Car le Droit est d'abord et toujours un combat. ■