



**REPRÉSEN-
TATION
DU
PERSONNEL**

**L'INFORMATION
CONSULTATION
PONCTUELLE
DU CSE
PEUT ÊTRE
ADAPTÉE À
L'ENTREPRISE**

ORDONNANCES MACRON

SOMMAIRE

Mise en place du CSE pour la première fois

Protocole Préélectoral

Mise en place du CSE à différents niveaux

Des seuils d'effectifs inchangés, mais plus difficiles à atteindre

La composition du CSE calquée sur celle du comité d'entreprise

Trois mandats successifs, pas plus

À partir de 50 salariés, le CSE a les attributions du CE, du CHSCT et des DP

Information/consultation récurrente du CSE : tout est négociable... ou presque

L'information/consultation ponctuelle du CSE peut être adaptée à l'entreprise

La base de données économiques et sociales peut être adaptée à l'entreprise

Le CSE des entreprises d'au moins 300 salariés est plus informé

Les conditions du recours à un expert par le CSE plus strictement encadrées

Des nouveautés importantes pour le budget du CSE

Entreprises à établissements distincts : l'employeur pourra fixer le nombre d'établissements

CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés : des moyens stables, mais des attributions réduites

La mise en place de commissions au sein du CSE s'impose dans certaines entreprises

Les heures de délégation des membres du CSE seront fixées par décret

Les modalités des réunions du CSE des entreprises d'au moins 50 salariés sont clarifiées

Le temps passé en réunion par les membres du CSE est payé comme du temps de travail

Le temps de formation des membres du CSE systématiquement rémunéré comme du temps de travail

Les membres du CSE bénéficient du statut protecteur

Élection de la délégation du personnel au CSE : peu de changements par rapport aux élections CE/DP

Seule une baisse des effectifs en deçà de 11 salariés entraîne la suppression du CSE

Sur de nombreux points, les règles applicables au CSE reprennent celles du CE ou des DP

Le conseil d'entreprise, un premier pas vers la codécision en entreprise ?

L'exercice de fonctions électives ou syndicales est favorisé

Le fonctionnement du fonds paritaire de financement du dialogue social évolue

Ord. 2017-1386 du 22-9-2017 art. 1

Une plus grande liberté est laissée aux entreprises d'au moins 50 salariés pour fixer par accord les modalités selon lesquelles le CSE est informé et/ou consulté en cas de projet ou d'événement ponctuel.

Principes

Comme pour les consultations et informations récurrentes, une plus grande latitude est laissée pour adapter les informations et consultations ponctuelles à l'entreprise ou au groupe d'entreprises.

Thèmes donnant lieu à information-consultation

L'employeur n'a pas d'obligation de consulter le CSE avant de signer ou d'appliquer un accord d'entreprise.

Sous cette réserve, le CSE est informé et consulté sur tous les thèmes suivants (**C. trav. art. L.2312-37**) :

- restructurations et mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs (notamment compression d'effectif et licenciement collectif pour motif économique) ;
- modification de l'organisation économique ou juridique ;
- conditions d'emploi et de travail (notamment durée du travail) ;
- mise en œuvre de moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ;
- procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

À noter

L'article L.2312-37 du Code du travail est un article d'**ordre public** auquel il ne peut pas être dérogé. Il n'est donc pas possible de réduire ou modifier les thèmes sur lesquels le CSE est consulté. Les thèmes de consultation du comité d'entreprise et du CHSCT sont donc préservés, **mais** une plus grande latitude est laissée pour adapter les modalités des consultations.

Modalités de l'information-consultation

Des **règles d'ordre public** sont conservées pour les consultations portant sur les sujets suivants :

- méthodes de recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- restructuration, compression des effectifs et licenciement collectif pour motif économique ;
- opérations de concentration et offre publique d'acquisition ;
- sauvegarde, redressement et liquidation judiciaires.

Sous cette réserve, les modalités des consultations ponctuelles peuvent être adaptées par accord dans les conditions ci-après.

Un accord peut adapter les modalités de consultation à l'entreprise

Un **accord majoritaire sans référendum** peut définir (**C. trav. art. L.2312-55**) :

- le contenu des consultations et informations ponctuelles listées précédemment ;
- les modalités de ces consultations ponctuelles, notamment le nombre de réunions ;
- les délais dans lesquels les avis du comité sont rendus.

L'accord peut aussi :

- prévoir une mise à disposition dans la BDES de l'information nécessaire aux consultations ponctuelles,
- écarter ou adapter les règles supplétives prévues pour l'information du CSE nouvellement élu ou du CSE du sous-traitant dont le donneur d'ordre fait l'objet d'une restructuration ou d'une compression d'effectifs.

En l'**absence de délégué syndical**, l'accord est conclu entre l'employeur et la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE (**C. trav. art. L.2312-55**).

À noter

L'accord d'entreprise majoritaire sans référendum peut être négocié avant même la mise en place du CSE. Il est en effet prévu que cet accord peut être négocié dès la publication de l'ordonnance, c'est-à-dire dès le 23 septembre 2017. Il s'applique alors aux instances représentatives du personnel existantes à la date de sa conclusion (**Ord. 2017-1386 du 22-9-2017 art. 8**). **Il s'applique donc, selon le cas, soit au comité d'entreprise et au CHSCT, soit au CSE.**

En revanche, les entreprises sans délégué syndical doivent attendre d'avoir mis un CSE en place pour définir avec lui les modalités selon lesquelles il sera informé et consulté.

Si une grande latitude est laissée aux partenaires sociaux de l'entreprise, quelques **garde-fous** sont prévus.

Ainsi, les règles d'ordre public prévues pour les consultations listées précédemment doivent être respectées.

Il en va de même des **articles L.2312-15 et L.2312-16 du Code du travail (C. trav. art. L.2312-55 et L.2312-16)**, de sorte que le CSE doit dans tous les cas disposer d'un délai d'examen suffisant, d'informations précises et écrites et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations.

Enfin, il ne semble pas possible de déroger au principe général, énoncé par **l'article L.2312-14 du Code du travail**, selon lequel la consultation du CSE précède les décisions de l'employeur. Sauf bien entendu dans les cas où cette consultation n'est pas requise comme en cas de modification des méthodes ou techniques d'aide au recrutement.

Un accord de groupe peut organiser les consultations ponctuelles au niveau du groupe

Un accord de groupe peut prévoir que les **consultations ponctuelles** mentionnées précédemment sont effectuées **au niveau du comité de groupe**. Dans ce cas, l'accord doit prévoir les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe (**C. trav. art. L.2312-56**) :

- à chaque CSE des entreprises du groupe, qui reste consulté sur les conséquences des projets sur l'entreprise ;
- à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante du groupe.

Règles spécifiques à chaque thème

Information des nouveaux élus

Un mois **après chaque élection** du CSE, l'employeur lui communique une documentation économique et financière précisant (**C. trav. art. L.2312-57**) :

- la forme juridique de l'entreprise et son organisation ;
- les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;
- le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe ;
- compte tenu des informations dont dispose l'employeur, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.

Cette information, dont bénéficiait déjà le comité d'entreprise, **devient supplétive**.

Remarque

Elle ne s'applique qu'à défaut d'accord (**C. trav. art. L.2312-57**). Un accord majoritaire sans référendum (ou, dans les entreprises sans délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE) pourrait donc, au moins en théorie, la supprimer. Mais il est probable que si des accords abordent les modalités d'information des nouveaux élus, ce sera plutôt pour adapter les règles aux spécificités de l'entreprise.

Conditions de travail

Le CSE conserve une compétence de principe dont la portée est allégée

Comme énoncé plus haut, le **CSE est obligatoirement consulté sur** les projets affectant les conditions d'emploi ou de travail (notamment **la durée du travail**) ainsi qu'en cas d'introduction de nouvelles technologies ou d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Les cas où le CSE doit obligatoirement être consulté sont donc similaires à ceux qui donnaient lieu à consultation du comité d'entreprise et du CHSCT.

En outre, en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, le CSE conserve la possibilité de se faire assister par des **experts**.

Mais, pour le surplus, le contenu et les **modalités de l'information et de la consultation** sur les projets d'introduction de nouvelles technologies ou sur les projets affectant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail **ne sont plus définies par le Code du travail**.

En effet, les précisions qui figuraient aux articles listés dans le tableau ci-après ne sont pas reprises dans le Code du travail issu de l'ordonnance.

Ce contenu et ces modalités peuvent être précisés par accord (accord au niveau de l'entreprise et accord au niveau du groupe).

Thème	Anciens articles supprimés		Conséquences
	Attributions du comité d'entreprise	Attributions du CHSCT	
Introduction de nouvelles technologies	Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur : l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail. Les membres du comité	Le CHSCT est consulté sur le projet d'introduction et lors de l'introduction de nouvelles technologies mentionnées à l'article L.2323-29 sur les conséquences de ce projet ou de cette introduction sur la santé et la sécurité des travailleurs. Dans les entreprises dépourvues de CHSCT, les délégués du	Le CSE est consulté en cas d'introduction de nouvelles technologies mais : - l'information n'a plus à être remise au CSE un mois avant ; - son contenu n'est plus défini ; - l'employeur n'est plus tenu d'établir un plan d'adaptation.

	<p>reçoivent, un mois avant la réunion, des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences sur chacun des sujets mentionnés ci-dessus (C. trav. art. L.2323-29 ancien).</p> <p>Lorsque l'employeur envisage de mettre en œuvre des mutations technologiques importantes et rapides, il établit un plan d'adaptation. Ce plan est transmis, pour information et consultation, au comité d'entreprise en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies. Le comité d'entreprise est régulièrement informé et consulté sur la mise en œuvre de ce plan (C. trav. art. L.2323-30 ancien).</p>	<p>personnel ou à défaut, les salariés sont consultés (C. trav. art. L.4612-9 ancien).</p> <p>Le CHSCT est consulté sur le plan d'adaptation établi lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides prévues à l'article L.2323-30 (C. trav. art. L.4612-10 ancien).</p>	
Santé, sécurité et conditions de travail	<p>Le comité d'entreprise est informé et consulté en cas de problème ponctuel intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération (C. trav. art. L.2323-46 ancien)(1).</p>	<p>Le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un</p>	<p>Le CSE est obligatoirement consulté :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sur les projets affectant les conditions d'emploi et de travail (notamment la durée du travail) (1) ; - ainsi qu'en cas d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de

		<p>changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail (C. trav. art. L.4612-8-1 ancien).</p>	travail.
<p>(1) La consultation du comité d'entreprise sur les projets intéressant les conditions d'emploi ou de travail s'imposait uniquement si la mesure envisagée par l'employeur était importante et ne revêtait pas un caractère provisoire ou individuel (notamment : Cass. crim. 9-2-1988 n° 87-82.061). Il devrait en aller de même de la consultation du CSE.</p>			

Le recrutement et le contrôle des salariés font l'objet de règles spécifiques

Le CSE est informé, préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci.

Il est aussi informé, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci.

Il est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés (**C. trav. art. L.2312-38**).

Ces dispositions reprennent à l'identique les règles antérieurement applicables au comité d'entreprise. Elles sont d'**ordre public**, de sorte qu'il n'est pas permis d'y déroger.

En revanche, leurs modalités de mise en œuvre peuvent être **adaptées par accord** dans les conditions prévues précédemment.

De nombreux articles du Code du travail donnent compétence au CSE sur des points spécifiques.

À noter

Avant la réforme, comité d'entreprise, CHSCT et/ou délégués du personnel étaient compétents sur des points spécifiques tels que le contenu du règlement intérieur de l'entreprise, la mise en place de contreparties pour les déplacements professionnels

dépassant le temps normal de trajet, l'organisation des astreintes, la définition des moyens de prévention et de lutte contre l'incendie, le refus de certains congés, etc.

Toutes **ces compétences sont transférées au CSE**. À cette fin, tous les articles concernés sont modifiés par **l'article 4 de l'Ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017**.

Restructuration et compression des effectifs

La consultation préalable du CSE reste d'ordre public

Comme le comité d'entreprise avant lui, le CSE est saisi en temps utile des projets de restructuration et de compression des effectifs. Il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Cet avis est transmis à l'autorité administrative (**C. trav. art. L.2312-39**).

Ces dispositions sont d'ordre public de sorte qu'il n'est pas possible d'y déroger par accord.

Néanmoins, elles ne s'appliquent pas en cas d'accord collectif portant gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou rupture conventionnelle collective (**C. trav. art. L.2312-39**). Dans ce cas, l'accord doit simplement prévoir les modalités d'information du CSE.

En cas d'homologation de l'accord de rupture conventionnelle collective, le CSE est informé et est consulté régulièrement sur sa mise en œuvre. S'il n'est pas homologué, l'employeur qui présente une nouvelle demande doit l'en informer.

Lorsque l'employeur envisage de procéder à un **licenciement collectif pour motif économique**, le principe d'une double consultation est maintenu. Il est en effet prévu que le CSE est aussi consulté dans les conditions prévues par le titre III du livre II de la première partie du Code du travail (**C. trav. art. L.2312-40**).

Si l'entreprise est soumise à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), les conditions et délais des deux consultations demeurent régis par **l'article L.1233-30 du Code du travail (C. trav. art. L.2312-39)**.

Ces dispositions étant d'ordre public, il n'est pas possible de déroger aux règles de consultation du CSE prévues par le titre III du livre II de la première partie du Code du travail.

Mais, comme avant, si le contenu du PSE est fixé par accord majoritaire sans référendum, les points qu'il aborde ne sont pas soumis à la consultation du CSE (**C. trav. art. L.1233-30**).

L'information du CSE des sous-traitants devient supplétive

Lorsque le projet de restructuration et de compression des effectifs soumis au CSE est de nature à affecter le volume d'activité ou d'emploi d'une entreprise sous-traitante, l'entreprise donneuse d'ordre en informe immédiatement l'entreprise sous-traitante. Le

CSE de cette dernière en est immédiatement informé et reçoit toute explication utile sur l'évolution probable de l'activité et de l'emploi (**C. trav. art. L.2312-58**).

Des règles similaires s'imposaient avant l'entrée en vigueur de **l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017**. Mais alors que les **règles antérieures étaient impératives, celles-ci ne s'appliquent qu'à défaut d'accord (C. trav. art. L.2312-58)**. Elles peuvent donc être écartées ou adaptées par l'accord. Un accord conclu au sein de l'entreprise donneuse d'ordre pourrait ainsi semble-t-il prévoir que les entreprises sous-traitantes ne seront pas informées des projets de restructuration et de compression des effectifs susceptibles de les affecter.

Il semble également possible, chez un sous-traitant, de conclure un accord supprimant l'information du CSE sur les projets du donneur d'ordre ou bien l'organisant. Dans tous les cas, si le projet du donneur d'ordre conduit le sous-traitant à projeter une restructuration ou une compression d'effectif au sein de son entreprise, la consultation du CSE restera requise sur le fondement des règles exposées ci-dessus.

Modification dans l'organisation économique ou juridique

Le CSE conserve une compétence de principe dont la portée est allégée

Si la **consultation du CSE reste obligatoire** en cas de modification dans l'organisation économique ou juridique de l'entreprise (**C. trav. art. L.2312-8 et L.2312-37**), la portée de cette obligation n'est plus définie avec précision par le Code du travail issu de l'ordonnance puisque les explications figurant dans **l'ancien article L.2323-33** ne sont pas reprises dans les nouveaux articles (voir tableau ci-après).

Le contenu et les modalités de la consultation peuvent être précisés par accord (accord au niveau de l'entreprise et accord au niveau du groupe). À défaut, ce sont les règles générales qui s'appliquent.

Remarque

Le laconisme des **nouveaux articles L.2312-8 et L.2312-37 du Code du travail** pourrait conduire à un allègement des obligations consultatives de l'employeur puisqu'il ne semble plus obligé de consulter immédiatement le CSE sur les mesures envisagées à l'égard des salariés. Il restera néanmoins tenu de le consulter avant de mettre en œuvre ces mesures si elles affectent les conditions de travail ou d'emploi ou impliquent une restructuration ou une compression des effectifs. Mais il pourra le faire dans un deuxième temps (sous réserve que ce soit avant leur mise en œuvre).

Thème	Ancien article supprimé	Conséquences
Modification dans l'organisation économique ou juridique de l'entreprise	<p>Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, notamment en cas de fusion, de cession, de modification importante des structures de production de l'entreprise ainsi que lors de l'acquisition ou de la cession de filiales au sens de l'article L.233-1 du Code de commerce.</p> <p>L'employeur indique les motifs des modifications projetées et consulte le comité d'entreprise sur les mesures envisagées à l'égard des salariés lorsque ces modifications comportent des conséquences pour ceux-ci. Il consulte également le comité d'entreprise lorsqu'il prend une participation dans une société et l'informe d'une prise de participation dont son entreprise est l'objet lorsqu'il en a connaissance (C. trav. ancien article L.2323-33).</p>	<p>Le CSE est consulté sur les modifications de l'organisation économique ou juridique.</p> <p>Le contenu et les modalités de la consultation peuvent être précisés par accord.</p>

Sauvegarde, redressement et liquidations judiciaires

L'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017 transpose également au comité social et économique les dispositions relatives aux attributions du comité d'entreprise en cas de procédure de sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire (**art. L.2323-48 et L.2323-49 anciens**).

La consultation, l'information ou l'audition du comité social et économique est ainsi prévue aux différents stades des procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaires (**C. trav. art. L.2312-53**).

Avant l'ouverture de la procédure, l'employeur réunit le comité pour qu'il désigne, parmi ses membres, la personne habilitée à être entendue par le tribunal et à exercer les voies de recours en son nom (**C. trav. art. L.2312-54 ; C. com. art. L.661-10**).

Les nouveaux articles L.2312-53 et L.2312-54 étant d'ordre public, il n'est pas possible d'y déroger par accord.

Remarque

Ces dispositions renvoient à de nombreux **articles du Code de commerce** prévoyant l'intervention du comité d'entreprise ou **à défaut, des délégués du personnel**. Il résulte de ces articles que, dans les entreprises d'au moins 11 salariés, mais de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont associés aux procédures collectives.

Les articles L.2312-53 et L.2312-54 font partie des dispositions relatives aux attributions des CSE des entreprises d'au moins 50 salariés.

Mais il ne faut pas nécessairement en déduire que, une fois la fusion des institutions représentatives entrée en vigueur, les représentants du personnel des entreprises de moins de 50 salariés n'interviendront plus dans les procédures de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire (voir **les entreprises en redressement et liquidation judiciaire ont été oubliées par les ordonnances « Macron »**).

Le Code de commerce prévoit par exemple que le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel, désignent au sein de l'entreprise un **représentant des salariés (C. com. art. L.621-4)** qui peut être le représentant du CE (**Cass. soc. 5-12-2012 n° 11-61.183 : RJS 2/13 n° 153**), chargé notamment de vérifier les relevés des créances nées des contrats de travail. Si l'employeur est informé de son mandat, son licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail et après avis du comité.

Autre exemple, en cas de **procédure de conciliation**, et en cas d'homologation d'un accord de conciliation, le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel, sont informés par l'employeur et entendus par le tribunal (**C. com. art. L.611-8-1 et L.611-9**).

Les entreprises en redressement et liquidation judiciaire ont été oubliées par les ordonnances « Macron »

Le 09-11-2017 Alix Combes et Côme de Girval Avocats – Senior associates, Capstan Avocats

Les ordonnances « Macron », publiées au Journal officiel au mois de septembre 2017 et dont les dispositions devraient être ratifiées prochainement, réforment le droit du travail en profondeur...

Des chapitres entiers du Code du travail ont été réécrits avec pour objectifs principaux de renforcer le dialogue social, de sécuriser les relations de travail et ainsi de promouvoir l'emploi.

Les pouvoirs publics semblent, en revanche, avoir omis de tenir compte de la situation particulière des entreprises en redressement ou liquidation judiciaire. Cette omission est parfaitement illustrée par **l'absence d'adaptation des dispositions du Code de commerce**. En effet, alors que **l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017** a substantiellement modifié le Code du travail pour tenir compte de la création du Comité Social et Economique (CSE), nouvelle instance unique de représentation du personnel, qui remplacera définitivement d'ici le 1^{er} janvier 2020, les actuels Comité d'Entreprise

(CE), Délégués du Personnel (DP) et Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), les dispositions du Livre VI du Code de commerce relatives aux entreprises en procédure collective et faisant expressément référence aux CE, DP et CHSCT, demeurent inchangées.

S'il est légitime de penser qu'il conviendra de lire selon les cas « *comité social et économique* », à la place de « *comité d'entreprise* », « *délégués du personnel* » et « *comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail* – comme le prévoit l'**article 9, V, de l'ordonnance précitée** pour l'application des dispositions du Code du travail, un texte le confirmant serait le bienvenu. Il n'est cependant par certain que le nouveau projet d'ordonnance (« balai » selon certains ou « coquille » selon d'autres) actuellement en cours de préparation par le gouvernement et attendu pour la fin de l'année, régularisera la situation.

Dès lors, de nombreuses questions risquent de se poser en pratique, et notamment :

Qui désignera le représentant des salariés, en charge de la vérification des créances salariales ?

Dans sa rédaction actuelle, l'**alinéa 2 de l'article L.621-4 du Code de Commerce**^[1] précise que le tribunal « *invite le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel à désigner un représentant parmi les salariés de l'entreprise. En l'absence de comité d'entreprise et de délégués du personnel, les salariés élisent leur représentant* ». Dès lors, l'entreprise, en redressement judiciaire qui aura mis en place un CSE devra-t-elle considérer que la désignation du représentant des salariés incombe au CSE - alors qu'aucun texte ne le prévoit expressément - ou devra-t-elle estimer qu'à défaut de CE et de DP, il appartiendra aux salariés de le désigner ? De notre point de vue, cette prérogative devrait entrer dans le « giron » du CSE mais en l'absence de précision expresse, l'incertitude demeure.

Qui sera en charge de statuer sur la contestation d'une expertise portant sur les grands licenciements économiques ?

L'**ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017** relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail prévoit désormais que la contestation d'une expertise portant sur les grands licenciements économiques (au moins 10 sur une même période de 30 jours) doit être portée devant l'Administration du travail et non pas devant le Tribunal de Grande Instance (jusqu'alors en charge du contentieux des expertises votées par les représentants du personnel) (**C. trav. nouvel art. L.1233-35-1**^[2]). Cependant, l'**article L.1233-58 du Code du travail** qui prévoit des dispositions spécifiques en cas licenciement économique envisagé dans une entreprise en procédure collective ne renvoie pas expressément à ce nouvel article. Doit-on donc en déduire qu'en l'absence de disposition contraire, l'Administration du travail serait compétente pour statuer sur la contestation d'une expertise portant sur une procédure de grand licenciement collectif pour motif économique engagée dans une entreprise en redressement ou en liquidation judiciaire ? À notre sens oui. Toutefois, il pourrait être à l'inverse soutenu qu'en l'absence de précision, le Tribunal de Grande Instance conserve cette prérogative. Il ne fait nul doute que les juridictions seront prochainement saisies de cette problématique.

Comment le nouveau dispositif de rupture conventionnelle collective pourra-t-il s'articuler avec les dispositions spécifiques du droit des procédures collectives ?

L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail offre la possibilité aux entreprises de mettre en œuvre, par accord collectif de droit commun, un dispositif de rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui leur sont assignés en termes de suppression d'emplois (**C. trav., art. L.1237-19**).

Dès lors que les pouvoirs publics ont pris le soin d'exclure, pour ces entreprises, les dispositions relatives à la revitalisation du bassin de l'emploi applicables en cas de rupture conventionnelle collective (**cf. C. trav. nouvel art. L.1237-19-9**), il n'y a pas selon nous d'incompatibilité entre les dispositions relatives à la rupture conventionnelle collective et la situation des entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire.

Il reste cependant à savoir comment articuler ce nouveau dispositif avec les dispositions spécifiques du droit des procédures collectives. Les ruptures conventionnelles collectives qui interviendraient au cours de la période d'observation devront-elles présenter un caractère « *urgent, inévitable et indispensable* » comme cela est prévu pour les licenciements (**C. com., art. L.631-17**) ? Devront-elles être préalablement autorisées par le juge commissaire ? La réponse à cette question devrait être positive si l'on se réfère aux dispositions de **l'article L.622-7 du Code de commerce** en vertu desquelles tout acte passé pendant la période d'observation sans autorisation préalable du juge commissaire peut être annulé. Cependant, là encore, il n'y a pas de certitude.

Des questions similaires pourraient se poser à propos des accords d'entreprise permettant de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi, qui peuvent aménager la durée du travail, la rémunération et/ou déterminer les conditions de la mobilité professionnelle (**C. trav., L.2254-2**).

Une clarification sur la situation particulière des entreprises en redressement et liquidation judiciaire serait donc la bienvenue.

[1]L'alinéa 2 de l'article L.621-4 du Code de commerce est applicable à la procédure de sauvegarde mais également aux procédures de redressement et de liquidation judiciaire par renvoi de texte (**C. Com. art. L.631-9 et L.641-1, II, al. 5**).

[2]C. Trav. Art. L.1233-35-1.-Toute contestation relative à l'expertise est adressée, avant transmission de la demande de validation ou d'homologation prévue à **l'article L.1233-57-4**, à l'autorité administrative, qui se prononce dans un délai de cinq jours. Cette décision peut être contestée dans les conditions prévues à **l'article L.1235-7-1**. »