

FACE À UN PROJET DE LICENCIEMENT COLLECTIF POUR MOTIF ÉCONOMIQUE : NÉGOCIER DES ACCORDS DE MÉTHODE

Prévu aux articles L 1233-21 à L 1233-24 du Code du travail, l'accord de méthode a notamment pour objet de fixer, entre l'employeur et les organisations syndicales, des modalités dérogatoires d'information et de consultation du Comité social et économique en cas de licenciement économique d'au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours.

Cadre de conclusion d'un accord de méthode

Les accords de méthode peuvent être conclus au niveau de l'entreprise, du groupe ou de la branche professionnelle. L'objet de ces accords est de définir les modalités des procédures d'information et de consultation du Comité social et économique applicables en cas de licenciement économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours.

L'accord de méthode ne peut être conclu que dans les entreprises et les Unités économiques et sociales (UES) dotées d'un Comité social et économique.

Les accords de méthode ne peuvent être conclus dans :

- les entreprises qui n'ont pas de CSE, y compris celles qui emploient plus de 50 salariés ;
- les entreprises employant moins de 50 salariés ;
- les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire.

Un accord de méthode peut également être conclu au niveau d'un groupe d'entreprises. Ils sont alors applicables à l'ensemble des salariés compris dans leur périmètre, lequel doit être soigneusement délimité par les parties.

Attention

Lorsque l'accord de groupe porte sur des domaines déjà traités par des accords d'entreprise, les clauses de l'accord de groupe ne peuvent prévaloir sur les stipulations des accords d'entreprise antérieurs ayant le même objet que si elles sont plus favorables pour les salariés.

La conclusion d'un accord de méthode

Les accords de méthode sont des accords collectifs et sont donc soumis au droit commun de la négociation collective. Ils doivent être signés par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles et ne pas avoir fait l'objet d'une opposition des syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections.

La possibilité de conclure des accords collectifs de travail avec le comité social et économique, en l'absence de délégués syndicaux dans les entreprises de moins de 200 salariés, est expressément exclue s'agissant des accords de méthode.

Le contenu d'un accord de méthode

L'accord de méthode a essentiellement pour objet d'organiser la procédure de consultation du CSE dans le cadre d'un licenciement économique concernant au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours. Il peut donc déroger à certaines des règles légales encadrant la consultation du comité sur le projet de restructuration et celle sur le projet de licenciement collectif. Ces possibilités de dérogation sont strictement encadrées par la loi.

Conformément à l'article L 1233-22 du Code du travail, les accords de méthode peuvent ainsi fixer :

- les conditions dans lesquelles le CSE est réuni et informé au sujet de la situation économique et financière de l'entreprise portant notamment sur le nombre de réunions, les délais qui les séparent, les modalités selon lesquelles s'articulent les consultations du CSE central et des CSE d'établissement le cas échéant ;
- les conditions dans lesquelles le CSE a la faculté de formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi et peut obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions ;
- les modalités de recours à un expert-comptable et les conditions de son intervention.

Au-delà de la négociation sur les délais de procédure (2 mois si le nombre de licenciements est inférieur à 100, 3 mois si supérieur à 100 et 4 mois si supérieur à 250), il est fréquent que les parties négocient sur l'amélioration des moyens du comité social et économique s'agissant de la formation, du nombre de réunions, du recours à des experts, de la création de commissions ad hoc d'analyse, de crédits d'heures, etc.

Attention : conformément à l'article L 1233-23 du Code du travail, les accords de méthode ne peuvent déroger à un certain nombre de dispositions légales.

Il s'agit notamment des dispositions :

- définissant les principes qui régissent la consultation du comité d'entreprise : caractère préalable de la consultation, communication d'informations précises et écrites, respect d'un délai d'examen suffisant, exigence d'une réponse motivée du chef d'entreprise à ses observations... (art. L 2323-2 et L 2323-4) ;
- concernant les informations portées à la connaissance des représentants du personnel en cas de licenciement collectif (art. L 1233-31 à L 1233-32) ;
- concernant le droit des représentants du personnel de formuler des suggestions sur les mesures sociales proposées et d'y recevoir une réponse motivée (art. L 1233-33) ;
- relatives au contrôle de l'administration sur la régularité de la procédure et sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, à l'information dont elle doit disposer, aux conditions dans lesquelles elle peut formuler des avis ou un constat de carence et à leurs conséquences (art. L 1233-46 à L 1233-57) ;
- traitant des licenciements en cas de redressement ou de liquidation judiciaire (art. L 1233-58).

Attention

Les accords de méthode ne peuvent plus déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi fait l'objet d'un accord, ni anticiper son contenu, ni organiser la mise en œuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise ou du groupe.

EXEMPLE DE THÈME DE NÉGOCIATION	
Aménagements relatifs à la procédure elle-même	Scinder les informations consultation/absence de concomitance
	Fixation d'un calendrier selon un calendrier précis aménageant les délais fixés par le Code du travail
	Augmentation/diminution du nombre des réunions
	Augmentation/diminution des délais entre les réunions
Remise d'informations	Remise de l'ensemble des informations dès la première réunion
	Communication des informations assorties de commentaires explicatifs lors d'une réunion préliminaire
	Remise de comptes-rendus, des rapports d'experts réalisés à la demande de l'entreprise
	Mise à disposition d'informations complémentaires facilitant l'examen du projet par le CSE
	Remise d'informations sur les conséquences sociales indirectes du projet de restructuration (nouvelles conditions de travail, statut collectif, sort des IRP)
Expertise	Extension de la mission de l'expert-comptable (intervention de l'expert-comptable dans les réunions de la commission emploi avec prise en charge des frais par l'entreprise)
	Recours à d'autres experts que l'expert-comptable (faire appel à d'autres experts rémunérés par l'entreprise tels que des conseils en organisation, en technologie, en économie industrielle, voire à des experts juridiques)
Moyens du CE	Commission de suivi « <i>ad hoc</i> »
	Crédits d'heures
	Formation spécifique des membres du CE
	Budget spécifique

La contestation d'un accord de méthode

L'article L 1233-24 prévoit que toute action en contestation visant tout ou partie d'un accord de méthode doit être formée, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la date du dépôt de l'accord.

La contestation peut viser l'annulation de l'accord dans sa totalité ou d'une ou plusieurs clauses, sauf volonté contraire des parties.