

FICHE MISSION : L'ASSISTANCE AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

Nature

- La prévention des difficultés des entreprises a été renforcée par la loi du 14 juin 2013, qui a prévu que les organisations syndicales pouvaient signer avec l'employeur des accords dans deux directions : d'une part en cas de graves difficultés conjoncturelles, en vue de modifier l'organisation du travail, sa durée ou sa rémunération (maintien dans l'emploi) ; d'autre part en prévision d'un plan de sauvegarde de l'emploi, en vue de fixer son contenu, les modalités de consultation et la mise en œuvre des licenciements (accords de méthode) ;
- L'expert-comptable accompagne les OS dans l'analyse du diagnostic et dans la négociation de l'accord.

Textes de référence

- Article L2325-35 du Code du Travail
- Article L5125-1 et L1233-24-1 du C.T.

Orientation générale

- Il s'agit de la première ouverture du code du travail donnant la possibilité aux organisations syndicales de se faire assister par un expert-comptable, rémunéré par l'entreprise. Néanmoins cet exercice est subordonné au vote du CE, seul décisionnaire en la matière ;
- Afin d'éviter une multiplicité d'intervenants, l'expert choisi devra être le même que celui qui assistera le CE lors de la mise en œuvre du PSE ;
- La mission se rapproche de celle de l'assistance à la mise en œuvre du PSE ([voir fiche spécifique](#)).

Les plus « Comptes & Comités »

- Pour les accords de maintien dans l'emploi, nous nous attachons à bien faire prendre conscience aux OS des risques attachés aux changements de statut et de leurs conséquences individuelles pour les salariés qui les refuseraient. Par ailleurs, nous évaluons les chances d'une amélioration de la situation économique et des modalités de sortie de l'accord ;
- Pour les accords de méthode, nous informons les OS du risque à négocier « à froid » un accord dont l'environnement ne sera plus forcément le même en période de crise. Par ailleurs, nous évaluons dans le temps comment l'accord peut évoluer et s'il sera plutôt une garantie ou bien un risque dans le futur pour les salariés ;
- Nous travaillons en étroite relation avec l'avocat que le CE aura nommé pour l'assister sur les aspects sociaux et de procédure.

Prise en charge des honoraires

- Intégralement par l'employeur, sous réserve de justifier d'une nomination dans les règles de l'expert-comptable.