

## Le rôle des institutions représentatives du personnel (IRP) lors d'une restructuration

Mars 2008

Mise à jour  
décembre 2010

### En bref

Cette fiche a pour objet de définir le rôle des institutions représentatives du personnel lors d'une opération de restructuration.

### Mots clés

Avis, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, comité d'établissement, comité d'entreprise, conseil d'établissement, consultation, délégués du personnel, information.

### Auteur

Amélie Costa-Marsollier, Conseillère technique Uriopss Paca et Corse  
Uniopss

Avec la contribution de Catherine Audias, Consultante

Mise à jour par Anne Bidou, Conseillère technique Uriopss Basse Normandie  
et Elodie Rué-Rioche, Conseillère technique Uriopss Bretagne

### Plan

- I. Le cadre de l'intervention des IRP
  - A- Les représentants du personnel concernés
  - B- Les restructurations visées
- II. La mise en œuvre de la consultation
  - A- Les modalités de l'information et la consultation des IRP
  - B- Les conséquences de la non-consultation

L'Uniopss (Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés à but non lucratif sanitaires et sociaux) est le Centre national d'animation et de ressources (Cnar) Action sociale, médico-sociale et santé au sein du Dispositif local d'accompagnement (DLA), dispositif national d'appui aux activités et services d'utilité sociale. Plus d'informations sur ce dispositif : <http://www.avise.org>

L'Uniopss propose des « fiches pratiques Restructurations & Droit social » pour outiller les associations et les accompagner dans leur démarche de pérennisation de leurs activités d'utilité sociale afin de consolider et développer les emplois. Elles sont notamment accessibles aux adhérents de l'Uniopss et des Uriopss identifiés, sur les sites Internet du réseau Uniopss-Uriopss (dont le site de l'Uniopss : <http://www.uniopss.asso.fr>)

Pour plus d'informations sur les conventions collectives du secteur, consulter les syndicats employeurs concernés. Ces fiches sont la propriété de l'Uniopss. Elles ne peuvent être reproduites sans son consentement écrit.

**Le rôle des institutions représentatives  
du personnel (IRP)  
lors d'une restructuration**

## **I. Le cadre de l'intervention des IRP**

Dans le cadre d'une restructuration, plusieurs questions se posent : d'une part, quels représentants du personnel doivent être consultés et, d'autre part, est-ce que l'intervention des représentants du personnel concerne toutes les restructurations ?

### **A- Les représentants du personnel concernés**

Il existe de nombreuses formes de représentation du personnel dans une structure :

- Les délégués du personnel ;
  - Le comité d'entreprise<sup>1</sup> ;
  - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- Etc...

*cf. fiche Le sort du mandat des représentants du personnel en cas de transfert d'entreprise*

Le Code du travail attribue un rôle à chacun des représentants de personnel.

Le comité d'entreprise<sup>2</sup>, qui doit être constitué dans les entreprises d'au moins 50 salariés, a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Dans l'hypothèse d'une restructuration, le comité d'entreprise apparaît donc comme l'interlocuteur naturel de l'employeur.

Les comités d'entreprise des deux structures concernées par la restructuration seront ainsi informés et consultés.

Cependant, dans certaines hypothèses, des précisions sont nécessaires :

- *Premièrement*, dans les structures de moins de 50 salariés, s'il n'existe pas de comité d'entreprise, le Code du travail ne transfère pas aux délégués du personnel les attributions du comité d'entreprise lors d'une restructuration. Toutefois, il nous paraît souhaitable de saisir l'opportunité d'une information des délégués du personnel à l'occasion des réunions mensuelles avec la direction de l'association.
- *Deuxièmement*, certaines conventions collectives (de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif<sup>3</sup>) prévoient que, dans les associations de moins de 50 salariés, les délégués du personnel constituent avec l'employeur le conseil d'établissement. Ce conseil d'établissement dispose d'attributions économiques et notamment d'une information particulière sur les questions concernant l'organisation, la gestion, la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs et la durée du travail.

<sup>1</sup> Dans les entreprises comportant des établissements distincts d'au moins 50 salariés, chaque établissement a un comité d'établissement et un comité central au niveau de l'entreprise doit être constitué.

<sup>2</sup> Article L. 2323-1 du Code du travail.

<sup>3</sup> CCN du 31 octobre 1951, CCN du 15 mars 1966, Accords CHRS.

**Le rôle des institutions représentatives  
du personnel (IRP)  
lors d'une restructuration**

Lors d'une restructuration, le conseil d'établissement doit donc être informé et consulté.

- *Troisièmement*, dans les associations comportant des établissements distincts de plus de 50 salariés, il existe un comité d'établissement dans chaque établissement et un comité central d'entreprise. On peut, dès lors, s'interroger sur le niveau auquel doit avoir lieu la consultation.

En matière économique, la répartition des attributions entre le comité central d'entreprise et le comité d'établissement est la suivante :

- Le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement<sup>4</sup>. Il est donc obligatoirement informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise, notamment dans les cas définis au troisième alinéa de l'article L. 2261-14 du Code du travail ;
- Les comités d'établissement ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements<sup>5</sup>.

En résumé, lors d'une restructuration :

- Le comité central d'entreprise est obligatoirement informé et consulté ;
- Les comités d'établissements informés et consultés seront ceux concernés par la restructuration (soit directement, soit indirectement).

Exemple : Une association A est composée de 3 établissements x, y et z. L'établissement x va être transféré à l'association B (association à établissement unique).

Les représentants du personnel obligatoirement informés et consultés sont :

- le comité central d'entreprise A ;
- le comité d'établissement x ;
- le comité d'entreprise B ;
- les comités d'établissement y et z ne sont pas obligatoirement consultés mais une information nous semble naturelle.

A noter, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement importante modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail<sup>6</sup>.

## **B- Les restructurations visées**

Un rappel de articles L. 2323-6 et L. 2323-19 du Code du travail s'impose.

L'article L. 2323-6 dispose que dans l'ordre économique, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le

<sup>4</sup> Article L. 2327-2 du Code du travail

<sup>5</sup> Article L. 2327-15 du Code du travail

<sup>6</sup> Article L. 4612-8 du Code du travail

**Le rôle des institutions représentatives  
du personnel (IRP)  
lors d'une restructuration**

volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle du personnel.

L'article L. 2323-19 affirme que le comité 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.

Si l'article L. 2323-6 attribue au comité d'entreprise une compétence générale, l'article L. 2323-19 lui attribue une compétence spécifique.

En application de l'article L. 2323-6, dans la mesure où une restructuration implique nécessairement des modifications dans l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, le comité d'entreprise est systématiquement informé et consulté.

En effet, si la restructuration n'entre pas dans le champ d'application de l'article L. 2323-19 du Code du travail, elle sera, à défaut, concernée par la compétence générale d'information et de consultation du comité d'entreprise de l'article L. 2323-6 du Code du travail.

Concernant les restructurations visées par l'article L. 2323-19 du Code du travail, la Direction des relations du travail (DRT)<sup>7</sup> considère que :

- Par modification dans *l'organisation économique* de l'entreprise, on entend notamment la création, la transformation, la fermeture d'un département, d'un service, d'une agence ou d'un établissement. Il peut s'agir également d'une modification importante dans l'organisation interne des différents départements ou services de l'entreprise. Sont aussi visés les projets de recours à la sous-traitance ou de constitution d'un groupement d'intérêt économique ;
- Par modification dans *l'organisation juridique*, on entend notamment la fusion, la cession, l'acquisition de filiales, la scission, la dissolution.

L'emploi de l'adverbe notamment dans l'article L. 2323-19 du Code du travail permet d'ajouter à la liste des restructurations le cas du transfert d'une activité du secteur public au secteur privé et vice versa.

Il est très important de savoir si la consultation du comité d'entreprise est faite au titre de l'article L. 2323-6 ou de l'article L. 2323-19 du Code du travail car elle ne répond pas au même formalisme (cf. II).

En dernier lieu, il convient de noter que la procédure de consultation des représentants du personnel détaillée dans cette fiche concerne uniquement la restructuration. Dans l'hypothèse où d'autres événements impliquant la consultation des IRP surviendraient (des licenciements économiques par exemple), les procédures de consultation des représentants du personnel devront se combiner.

<sup>7</sup> Circulaire DRT n°12 du 30 novembre 1984

**Le rôle des institutions représentatives  
du personnel (IRP)  
lors d'une restructuration**

## **II. La mise en œuvre de la consultation**

### **A- Les modalités de l'information et la consultation des IRP**

#### **a) Objet de la consultation**

- Si la consultation du comité d'entreprise est faite au titre de l'article L. 2323-19 du Code du travail, elle porte sur les motifs des modifications ainsi que sur les mesures qui sont envisagées à l'égard des salariés lorsque les restructurations comportent des conséquences pour ceux-ci.

Pour la DRT<sup>8</sup>, l'information et la consultation du comité d'entreprise ne sont pas limitées aux seuls cas de modifications affectant les conditions de travail ou d'emploi des salariés. De plus, la consultation relative aux conséquences sociales ne doit pas être confondue avec l'information et la consultation du comité d'entreprise dans le cadre d'un licenciement collectif.

L'alinéa L. 2323-19 du Code du travail impose deux avis du comité d'entreprise : un sur la restructuration et un sur les conséquences sociales. La jurisprudence admet que les deux consultations aient lieu au cours d'une même réunion.

- Si la consultation du comité est faite au titre de l'article L. 2323-6 du Code du travail, c'est-à-dire dans le cadre des compétences générales du comité, elle porte sur les mesures intéressant la marche générale de l'entreprise, donc sur l'opération de restructuration.

#### **b) Moment de la consultation**

La consultation du comité d'entreprise doit précéder la décision du chef d'entreprise<sup>9</sup>.

En d'autres termes, la consultation doit avoir lieu avant tout choix définitif et irréversible de la structure. En effet, la consultation n'aurait aucun intérêt si la décision de restructuration est déjà adoptée. Il ne s'agit pas d'une simple information des représentants du personnel mais d'une véritable consultation ce qui implique que l'avis émis peut avoir des conséquences sur le projet en cours.

Par exemple, si deux associations souhaitent fusionner, la consultation du comité d'entreprise de chaque structure doit impérativement se faire avant l'assemblée générale puisque c'est cette instance qui adoptera la décision définitive de la fusion.

La jurisprudence précise que lorsque la mesure de restructuration s'inscrit dans une procédure complexe comportant des décisions échelonnées, le comité doit être consulté à l'occasion de chacune d'elles<sup>10</sup>.

Si la consultation doit intervenir avant toute décision définitive de la direction, elle ne doit pas non plus intervenir trop tôt. En effet, le projet de décision doit être soumis à consultation du comité d'entreprise lorsque son objet est assez déterminé pour que son adoption ait une incidence sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise<sup>11</sup>.

<sup>8</sup> Circulaire DRT n°12 du 30 novembre 1984

<sup>9</sup> Article L. 2323-2 du Code du travail

<sup>10</sup> Cass. Soc. 7 février 1996, Bull. Civ. V n°47

<sup>11</sup> Cass. Soc. 12 novembre 1997, Bull. Civ. V n°375

**Le rôle des institutions représentatives  
du personnel (IRP)  
lors d'une restructuration**

**c) Documents à remettre**

Afin de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise doit disposer d'informations précises et écrites transmises par le chef d'entreprise, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée du chef d'entreprise à ses propres observations<sup>12</sup>.

La loi n'impose pas que l'employeur remette au comité d'entreprise tous les documents se rapportant à la restructuration, tels que les projets de contrat ou de convention (traité de fusion par exemple)<sup>13</sup>. En revanche, la loi oblige à fournir au comité une note ou une documentation contenant des informations suffisamment précises pour lui permettre de se prononcer.

Si le comité d'entreprise estime que les informations qui lui ont été transmises sont insuffisantes, il devra saisir les autorités judiciaires.

Le Code du travail affirme que le comité d'entreprise doit disposer d'un délai d'examen suffisant entre la communication des informations et la réunion du comité. En l'absence de précision sur le délai, le juge se prononce au cas par cas en prenant en compte la nature de l'opération de restructuration et sa complexité.

Un délai d'examen de 7 jours a, par exemple, été reconnu insuffisant dans le cadre d'une fermeture d'établissement.

A notre sens, la communication des informations lors de la convocation du comité d'entreprise (au moins 3 jours avant la séance ou 8 jours pour le comité central d'entreprise) ne permet pas le respect du délai suffisant inscrit au Code du travail.

S'il le souhaite, le comité d'entreprise peut avoir recours à un expert qu'il rémunère.

La consultation peut être déclarée nulle par les tribunaux si les membres du comité d'entreprise n'ont pas eu d'informations suffisamment précises ou s'il n'y a pas eu de délai d'examen suffisant pour étudier les documents remis par le chef d'entreprise.

**d) L'avis du comité d'entreprise**

La consultation du comité d'entreprise doit donner lieu à une discussion, à un échange de points de vue et non pas à une simple information.

Cette consultation débouche sur la rédaction d'un avis écrit et motivé sur le projet de restructuration.

En cas de refus du comité d'entreprise d'émettre un avis, il y a lieu de considérer que l'employeur a respecté son obligation d'information et de consultation du comité d'entreprise.

Suite à l'avis émis par le comité d'entreprise, l'employeur devra rendre compte, en la motivant, de la décision prise<sup>14-15</sup>.

<sup>12</sup> Article L. 2323-4 et 5 du Code du travail

<sup>13</sup> Le ministère du travail précise toutefois que l'employeur devra communiquer les documents en question lorsque leur connaissance par les membres du comité conditionne le bon déroulement de la consultation. Ainsi, à l'occasion d'un projet d'introduction de nouvelles technologies, il est indispensable, selon le ministère, que les membres du comité d'entreprise reçoivent les documents précisant les caractéristiques du matériel.

<sup>14</sup> Article L. 2323-3 du Code du travail

**Le rôle des institutions représentatives  
du personnel (IRP)  
lors d'une restructuration**

**B- Les conséquences de la non consultation**

La consultation du comité d'entreprise lors d'une restructuration est obligatoire.

L'employeur ne peut pas s'en affranchir en arguant d'un projet confidentiel. En effet, l'employeur doit, dans ce cas, faire jouer l'obligation de discrétion des membres du comité d'entreprise prévue à l'article L. 2323-5 du Code du travail.

Lorsque l'employeur ne consulte pas les représentants du personnel, les magistrats ne considèrent pas que la restructuration soit nulle<sup>16</sup> ou inopposable. Pour autant, la non-consultation constitue un délit d'entrave<sup>17</sup> qui est puni d'un emprisonnement d'un an au plus et/ou d'une amende de 3 750 euros au plus et peut donner lieu à une action civile en réparation du préjudice.

Lorsque l'employeur n'a pas consulté le comité d'entreprise et que la restructuration n'a pas encore eu lieu, les membres du comité peuvent demander au juge des référés de suspendre la réorganisation en attendant la consultation.

**En guise de conclusion**, nous attirerons l'attention sur les points de vigilance suivants :

- Identifier les IRP concernées par l'information et la consultation.
- Connaître les documents à communiquer aux IRP.
- Vérifier si les IRP doivent être consultées à un autre titre (notamment si des licenciements économiques sont envisagés).

<sup>15</sup> L'article L. 225-105 du Code de commerce affirme que lorsque l'assemblée générale d'une entreprise est appelée à délibérer sur des modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise sur lesquelles le comité d'entreprise a été consulté en application de l'article L. 432-1 du Code du travail (articles L. 2323-6 et 19 nouveau du Code du travail), l'avis de celui-ci lui est communiqué. Bien que le Code du commerce ne concerne pas les associations, cette précision nous a semblé intéressante.

<sup>16</sup> En revanche, quand le comité d'entreprise n'est pas consulté dans le cadre de ses compétences en matière de licenciement collectif, la jurisprudence prononce la nullité de la procédure de licenciement économique et des licenciements qui en ont résulté lorsque l'employeur n'a pas présenté de plan de sauvegarde de l'emploi au comité d'entreprise (article L. 1235-10 du Code du travail).

<sup>17</sup> Articles L. 2328-1 du Code du travail.