

ACTU EXPERTS

COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES, CSE

LETTRE D'INFORMATION DES EXPERTS-COMPTABLES

AUX COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

N°27 - 3^e trimestre 2020

VEILLE LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE

- Législation
- Jurisprudence
- Doctrine

REVUE DE PRESSE

ARTICLES

- Les accords de performance collective, un an après...où en est-on ?
- Les accords « d'activité réduite pour le maintien en emploi » (ARME)



Comment gérer vos abonnements aux Newsletters de la profession en **3 étapes** ?

1. Avoir un COMPTEXPERT

Si vous n'avez pas de Comptexpert, il vous est possible d'en créer un en vous connectant sur : <https://identification.experts-comptables.org>



2. Accéder à vos données personnelles

Après connexion, vous pouvez accéder à vos données personnelles dans la rubrique :

- **Mon compte** depuis la page <https://identification.experts-comptables.org>
- **Mon espace** sur le site privé de l'Ordre <https://extranet.experts-comptables.org/>

3. Gérez vos abonnements aux newsletter

Vous devez sélectionner dans le menu de gauche **Mes newsletters**, puis cochez la case en face de chaque newsletter pour vous y abonner.



Comité de rédaction

Président : Chakib HAFIANI

Membres du Comité de rédaction :

Vincent Beyron, Françoise Boisvert,
Philippe Gervais, Xavier Huault-Dupuy,
Gérard Lejeune, Francis Marquant,
Christian Pellet, Julien Sportes,
Claudine Vergnolle.

Permanents du CSOEC :

Véronique Argentin, Sylvie Alléno.

EDITO

L'activité économique et le maintien en emploi : l'équation indispensable !

Après un deuxième trimestre historiquement exceptionnel, tout le monde avait besoin de la trêve estivale, salvatrice pour la santé et le moral ; conséquence que nous pouvons constater également au regard de l'actualité du trimestre particulièrement faible. Bon nombre d'entre nous avons redécouvert nos valeureux territoires, la vitalité des entreprises locales et l'engagement de leurs salariés, le tout dans une vitalité économique de proximité. L'accroissement des visites touristiques des sites industriels, ateliers de fabrication, entrepôts de vente... montre l'attachement des français à leurs entreprises et souvent la fierté des salariés qui y travaillent.

La crise sanitaire a laissé des traces visibles et en annonce d'autres à venir. Ses conséquences s'étaleront sur les prochains mois, voire années. Les mesures de soutien et d'accompagnement ont été actualisées, certaines pérennisées, d'autres ciblées vers des secteurs particulièrement en souffrance. Bref, la reprise est indispensable, au-delà de la rationalité des dispositifs, nous devons la favoriser par un esprit plus optimiste, croire davantage en nos atouts, être imaginatif en matière de dialogue social sincère, résilient, fécond... dans le respect mutuel.

Ainsi, le dispositif de Performance Collective prend toute sa dimension dans cette crise, vous trouverez un concentré de retours d'expériences, assortis de recommandations pour favoriser leur « pollinisation vertueuse ». Les Accords d'Activité Réduite pour le Maintien en Emploi (ARME) constituent également un dispositif d'actualité, leurs conditions et modalités de mise en œuvre sont détaillées dans un second article.

Nos deux guides, celui des missions auprès des CSE et celui sur l'environnement réglementaire des CSE, ainsi que le plan de comptes spécifique aux CSE édition 2020 sont disponibles sur Bibiordre et la Boutique du CSO, pour aider les consœurs et confrères au quotidien. Notre institution, avec l'aide précieuse des membres et le dévouement des permanents, poursuit son rôle de facilitateur pour vos missions.

Le monde économique et les pouvoirs publics ont pu constater et apprécier le rôle joué par les experts-comptables au cours de cette crise, qui est loin d'être terminée. Leur conseils et accompagnements ont été unanimement salués.

Pour relancer l'activité économique et maintenir les emplois, les experts-comptables sont présents, plus que jamais !



Chakib HAFIANI
Président du Comité
secteur non marchand

VEILLE LEGISLATIVE ET REGLEMENTAIRE

LEGISLATION

Experts habilités du CSE : définition des modalités de certification

Un arrêté du 7 août 2020 précise les conditions de certification des experts habilités auxquels le CSE peut recourir ainsi que les modalités d'exercice de leurs missions.

Selon cet arrêté, l'objet de la certification est d'attester que l'organisme expert dispose des compétences nécessaires pour répondre à la demande d'expertise formulée par le comité social et économique (CSE). Les organismes experts auxquels le comité social et économique peut faire appel en application de la loi (art. L 2315-94 et R 2315-51 du C. tr.) doivent être certifiés pour au moins l'un des domaines suivants :

- ▶ organisation du travail, dont les équipements de travail ;
- ▶ environnement de travail, y compris les expositions chimiques, physiques et biologiques ;
- ▶ égalité professionnelle.

Rappelons que le CSE peut faire appel à un expert habilité dans les cas suivants (art. L 2315-94 du

C. tr.) :

- ▶ risque grave, identifié et actuel ;
- ▶ introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- ▶ préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Ces mesures sont applicables depuis le 21 août 2020.

[En savoir plus](#)

JURISPRUDENCE

Délais d'expertise : validation par le Conseil d'Etat : CE 15 juillet 2020, n° 418543

Les délais d'expertise prévues par l'article R. 2315-45 du Code du travail (résultant du décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au CSE) sont valides. C'est ce qu'indique le Conseil d'Etat dans une décision du 15 juillet 2020. Il précise, par ailleurs de façon inédite, que lesdits délais n'ont ni pour objet ni pour effet de faire obstacle à ce que l'expert-comptable demande à l'employeur, en cours d'expertise, d'autres informations complémentaires nécessaires à l'exercice de sa mission.

Dans cette affaire, le Conseil d'Etat avait été saisi d'un recours pour excès de pouvoir par plusieurs syndicats, une association et une société d'experts agréés afin d'obtenir l'annulation du décret

n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au CSE. Les demandes, qui concernaient les délais de consultation et d'expertise institués par ce décret, ont toutes été rejetées.

[En savoir plus](#)

Délai de consultation du comité et honoraires de l'expert-comptable : Cass. soc. 8 juillet 2020, n° 19-10987

Dans cette affaire, le comité d'entreprise est consulté sur la situation économique et financière et sur la politique sociale de l'entreprise. Lors d'une réunion du 27 octobre 2016, le comité désigne un

expert-comptable pour l'assister dans le cadre de ces consultations. L'employeur invoquant le dépassement par l'expert des délais impartis pour l'exercice de sa mission, saisit le président du TGI (devenu le tribunal judiciaire depuis le 1^{er} janvier 2020) afin d'obtenir le non-paiement des honoraires réclamés par l'expert.

La Cour de Cassation donne gain de cause à l'expert-comptable aux motifs « qu'à la suite d'échanges avec le comité d'entreprise et le cabinet d'expertise, l'employeur a abondé la base de données économiques et sociales le 23 janvier 2017, provoqué une réunion extraordinaire du comité d'entreprise le 16 février 2017 pour

discuter du périmètre et du coût de l'expertise puis fixé, conjointement avec le secrétaire du comité d'entreprise, au 27 avril 2017 la date de restitution des travaux d'expertise et de remise des avis du comité d'entreprise ». Aussi, la cour d'appel a pu en déduire que les délais de consultation du comité d'entreprise, et par conséquent de l'expertise, avaient d'un commun accord été prolongés jusqu'au 27 avril 2017.

Autrement dit, la prolongation des délais de consultation du comité peut résulter d'un accord informel entre l'employeur et les élus sans qu'il soit nécessaire de le formaliser par un vote à la majorité des membres de la délégation du personnel au CSE (à défaut d'accord conclu avec les organisations syndicales).

Cette décision, bien que concernant un comité d'entreprise, est transposable au CSE.

[En savoir plus](#)

DOCTRINE

Vérification du calcul de la subvention du Comité d'Entreprise, dans le cadre de la mission d'analyse des comptes réalisée par un expert-comptable, à la demande du CE

Auteurs : Philippe Gervais et Gérard Lejeune, membres du comité secteur non marchand- CSE.

La Cour de cassation dans un arrêt du 27 mars 2020, a jugé que la vérification du calcul de la subvention versée au Comité d'Entreprise n'entre pas dans le champ de la mission de l'expert-comptable portant sur la situation économique et financière, car aucune consultation n'est prévue concernant le montant des subventions versées au CE.

Cet arrêt, qui concerne un « cas spécifique », reste tout à fait cohérent avec la pratique des experts-comptables qui consiste à réaliser avec le Comité Social et Economique (CSE) un cadrage de la mission qui leur est confiée par un CSE pour privilégier certaines analyses, dès lors, bien sûr, que ces axes d'analyse se situent dans le champ légal de l'expertise ou ont fait l'objet d'un accord avec l'employeur.

Sur le sujet spécifique qui fait l'objet de l'arrêt, il convient de rappeler que, pour les entreprises

d'au moins 300 salariés, aux termes de l'article R. 2312-9 du code du travail (5° B), la BDES contient l'élément suivant :

« a) Activités sociales : Contributions au financement, le cas échéant, du comité social et économique et des comités d'établissement ; Autres dépenses directement supportées par l'entreprise : logement, transport, restauration, loisirs, vacances, divers, total (49) ; ».

Et l'article R. 2312-20 dudit code précise que : « En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-19, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur met à disposition du comité social et économique en vue de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, les informations prévues aux rubriques 1° A, 2°, 4°, et 5° de la base de données prévues à l'article R. 2312-9. »

Cette information étant reliée à la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, de manière expresse dans les entreprises de cette taille, il y a matière à considérer que les analyses relatives au calcul par l'employeur des subventions versées au CSE peuvent se faire à l'occasion de cette information-consultation. Il convient, le cas échéant, d'intégrer cette question

à la lettre de mission correspondante, le coût de cette mission étant comme celui de la mission sur la situation économique et financière, pris en charge par l'employeur.

[Cour de cassation - chambre sociale du 25 mars 2020
N° de pourvoi : 18-22509](#)

REVUE DE PRESSE

LISTE DES REVUES CONSULTÉES

- ➔ L'(in)accès à des documents stratégiques par l'expert-comptable du comité d'entreprise d'une filiale,
Sébastien Ranc, Jurisprudence sociale Lamy, n° 502, 24 juillet 2020, page 17
- ➔ Faux départ pour les délais de consultation,
Florian Carrière, semaine sociale Lamy, n° 1916, 13 juillet 2020, page 16
- ➔ Consultation du CSE et informations insuffisantes : le délai pour rendre un avis peut être prorogé si le tribunal a été saisi avant son expiration
[Publié le 02/07/2020 par la rédaction des Éditions Tissot dans Comité social et économique \(CSE\).](#)
- ➔ Peut-on «manager» un CSE ?
[Actu EL CSE du 02/07/2020](#)
- ➔ Délais réduits de consultation du CSE : pas d'urgence à juger, dit le Conseil d'Etat
[Actu EL CSE du 03/07/2020](#)
- ➔ Un CSE peut-il octroyer un don à un salarié de l'entreprise ?
[Publié le 03/07/2020 par la rédaction des Éditions Tissot dans Comité social et économique \(CSE\).](#)
- ➔ Activités sociales et culturelles : quelques pistes pour adapter l'offre aux nouveaux besoins des salariés
[Actu EL CSE du 07/07/2020](#)
- ➔ Une étude de l'IRES invite les élus à résister à l'externalisation des ASC
[Actu EL CSE du 10/07/2020](#)
- ➔ Les précisions du ministère du Travail sur les accords de performance collective
[Actu EL CSE du 21/07/2020](#)
- ➔ TPE et associations : le fonds de solidarité est accessible au titre du mois de juin
[Actu EL CSE du 22/07/2020](#)
- ➔ Consultation du CSE : un formalisme simplifié pour adapter les délais de remise d'avis ou d'expertise ?
[Publié le 24/07/2020 par la rédaction des Éditions Tissot dans Comité social et économique \(CSE\).](#)
- ➔ Elections professionnelles, consultations du CSE : attention, retour à la normale !
[Actu EL CSE du 31/07/2020](#)
- ➔ 81 300 établissements ont mis en place un CSE
[Actu EL CSE du 31/07/2020](#)

ARTICLES

L'accord de performance collective, à l'épreuve de la crise économique post- Covid-19 : quelques recommandations issues de l'expérience récente



Olivier Gazel,
expert-comptable
Membre du comité secteur non marchand



Philipp Gervais
expert-comptable
Membre du comité secteur non marchand

L'accord de performance collective (APC) est un nouvel objet de négociation d'entreprise introduit par les ordonnances de septembre 2017 relatives au « renforcement de la négociation collective ».

Nos confrères Christian Pellet et Julien Sportès lui ont consacré un article complet, décrivant notamment le cadre juridique, qui demeure très largement d'actualité (Actu experts CE et CSE n°23, 3^e trimestre 2019).

Même si l'APC a été pensé comme un outil de réorganisation « à froid » de l'entreprise, ce dispositif est en train de prendre un essor « à chaud », en contexte de crise, compte tenu des conséquences économiques et sociales de la situation sanitaire liée au Covid-19. L'observation d'un certain nombre de cas concrets de mise en œuvre d'accords de performance collective montre qu'il convient d'être vigilants, car il n'est pas toujours utilisé à

bon escient, tant du point de vue des salariés, que d'une gouvernance saine des entreprises et des relations sociales.

L'objet du présent article est de faire un point d'actualité, au regard des cas pratiques rencontrés, et de formuler quelques recommandations à l'attention des experts-comptables amenés à assister les représentants du personnel. Il existe en effet une mission légale méconnue, déclenchée par le CSE, qui permet aux organisations syndicales de se faire assister par un expert-comptable dans la préparation de ces négociations (article L2315-92 du Code du Travail).

Pour mémoire, l'accord de performance collective

(article L2254-2 du Code du travail) constitue un cadre unifié d'anciens accords permettant d'adapter l'entreprise et d'agir sur trois éléments au cœur de la relation salariale : les horaires de travail, les rémunérations et le lieu de travail.

Il produit des effets lourds, car en cas de refus de modification du contrat de travail par un salarié à l'issue d'un délai d'un mois, la non mise en œuvre individuelle de l'APC peut constituer un motif de licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Compte tenu des incidences majeures pour l'entreprise et pour chaque salarié, la négociation d'un accord de performance collective est toujours un sujet difficile pour les représentants du personnel. C'est donc aussi une mission qui présente des enjeux forts pour l'expert-comptable qui assiste les organisations syndicales.

L'importance du diagnostic en amont et de l'affichage des objectifs recherchés

L'accord ayant pour objectif de répondre à des difficultés économiques, ou de lever des obstacles au développement de l'entreprise, une phase de diagnostic doit être menée sur la situation économique, sur les causes des difficultés ou du non développement de l'entreprise, sur la stratégie de cette dernière et sur l'adéquation des moyens mis en œuvre avec cette stratégie. Il est primordial que cette phase de diagnostic ait lieu au démarrage de la négociation.

Celle-ci permettra de bien préciser les objectifs de l'accord, qui doivent faire partie du préambule de

l'accord.

Ce diagnostic permet également de valider que le véhicule juridique de l'APC est bien adapté à la situation.

L'APC n'a pas, par exemple dans le cas d'une sous activité durable, pour vocation à se substituer à un dispositif de chômage partiel de longue durée (type APLD). Il ne doit pas non plus relever de « solutions » inadaptées. Il convient ainsi également de vérifier qu'il s'insère bien dans un projet économique et social cohérent et que l'entreprise ne cherche pas un « raccourci », lui éviter de se poser les nécessaires questions, par exemple sur son approche du marché, sur les investissements à réaliser, ou sur les moyens à déployer pour faire évoluer les compétences.

Ce diagnostic permet également de préciser dans quelles mesures les difficultés ou les questions de fonctionnement de l'entreprise sont conjoncturelles, et dans quelle mesure elles sont structurelles.

L'entreprise et les représentants du personnel ont, en effet, le choix entre donner un caractère temporaire, ou au contraire un caractère durable aux dispositions qui seront contenues dans l'accord.

L'ampleur des efforts demandés aux salariés est un sujet à discuter très attentivement

Un accord de performances collectives peut dans certains cas demander des efforts conséquents aux salariés, qui verraient des éléments substantiels de leur contrat de travail modifiés.

Dès lors, il convient d'être très vigilants à deux éléments :

- ▶ l'effort doit être gradué, en évitant des demandes cumulatives ou qui seront manifestement inacceptables pour les salariés ;
- ▶ l'équité de la répartition des efforts entre les parties prenantes (la question se pose aussi parfois entre les catégories de salariés, ou entre périmètres au sein de l'entreprise). Même si de telles dispositions ne sont pas obligatoires dans un APC, nous recommandons fortement que la contribution des actionnaires, ainsi que celle des cadres dirigeants soient prévues dans l'accord.

Il convient également de ne pas négliger les coûts cachés d'un mauvais accord et le risque de démotivation des salariés. Nous avons rencontré des cas d'entreprises où cette démotivation génère de nombreux refus en lien avec un projet économique insuffisamment crédible et mobilisateur, ou avec un effort disproportionné demandé aux salariés. Ces salariés refusent alors la modification de leur contrat de travail, et quittent alors l'entreprise, ce qui la prive de compétences et l'oblige à financer un nombre important de ruptures de contrats de travail.

Les mesures d'accompagnement des salariés qui seraient licenciés suite à leur refus de l'APC ne sont pas obligatoires, mais il peut être essentiel de les négocier

Si la philosophie des APC est de permettre le maintien - voire le développement - de l'emploi, certains APC, à l'inverse, génèrent des refus et des licenciements par exemple en cas de mobilité géographique contrainte.

La mise en place de mesures d'accompagnement (qui sont alors à négocier et inscrire dans l'accord, et peuvent s'inspirer des mesures incluses dans un PSE) est alors souvent nécessaire. Elles permettent à la fois d'aider les salariés qui refuseront la modification de leur contrat de travail, et elles préserveront l'image de responsabilité sociale de l'entreprise aux yeux des salariés et des autres parties prenantes.

Les contreparties à l'accord, la durée de l'accord, et la clause de retour à meilleure fortune

Le but de l'APC étant que « les efforts » demandés aux salariés permettent d'atteindre un certain nombre d'objectifs économiques, sociaux..., nous recommandons vivement de formaliser dans l'accord ces objectifs, ainsi que les contreparties apportées par l'entreprise et les autres parties prenantes : cela peut concerner la suppression et la limitation des dividendes, la réalisation d'efforts « proportionnés » des cadres dirigeants.

De telles contreparties étaient obligatoires dans les AME (accords de maintien dans l'emploi) ou APDE (accords de préservation ou développement de l'emploi), mais elles ne le sont plus dans les APC : les contreparties deviennent facultatives, et sont donc pour les représentants du personnel à obtenir dans la négociation !

Ainsi les engagements précis et chiffrés peuvent être mentionnés en matière d'emploi, de même que, par exemple, l'impossibilité de recourir à des licenciements économiques pour une période. Des engagements peuvent être pris en termes d'investissement, ou de localisation ou relocalisation d'emplois. Il est important que ces engagements soient substantiels, cohérents avec la situation de l'entreprise, lisibles et compris par tous.

Les APC peuvent être conclus pour une durée limitée ; selon les sujets, une limite de durée avec évaluation et renégociation à l'issue de la période peut être prévue (clause de revoyure).

Cette clause de revoyure peut être prévue par exemple en cas d'évolution imprévue du contexte économique, ou d'atteinte plus rapide que prévue des objectifs.

Il est également possible de prévoir une clause de retour à meilleure fortune. Ce type de clause s'appuie sur la définition d'indicateurs de suivi précis. Elle prévoit que si l'objectif est atteint, soit une atténuation des efforts demandés aux salariés intervient, soit une répartition du résultat économique supplémentaire est prévue.

L'APC est un objet de négociation important, délicat à mettre en place, à géométrie variable et potentiellement au champ très large. Il est à manier avec prudence.

La crédibilité du projet économique et la solidité des engagements de l'employeur sont importants. Certains cas d'accords déséquilibrés, ou non respectés par l'entreprise sont venus ternir l'image des APC aux yeux des représentants du personnel.

Dans la période qui vient, où des entreprises vont proposer des accords de performance collective pour répondre aux effets directs de l'épidémie de COVID 19, ou faire face à la crise économique induite, le débat portera souvent sur le caractère temporaire ou durable des mesures prévues par l'APC. Le besoin d'un diagnostic circonstancié va être d'autant plus important.

Les nombreuses questions qu'il pose, et la diversité des situations concrètes rencontrées mettent en évidence l'importance pour les représentants du personnel de se faire accompagner dans le diagnostic de la situation pour savoir si l'APC répond aux enjeux de la période et pour négocier, à « armes égales », dans un bon équilibre d'expertise, d'information et de connaissances entre les employeurs et les représentants du personnel.

L'enjeu sera important pour les parties à la négociation d'être pédagogique en cas de signature d'accord, tant sur les objectifs et les effets attendus de l'accord, que sur les contreparties prévues et les avancées obtenues dans les négociations. A défaut de signature, nous vous recommandons de veiller à bien expliciter les raisons et de prendre le soin de communiquer.

ARTICLES

Les accords d'Activité Réduite pour le Maintien en Emploi (ARME)



Julien Sportès
Expert-comptable,
Membre du comité secteur non-marchand

Institué dans le cadre de la Loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire et le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de réduction d'activité durable, plus commodément appelé APLD, ce nouveau dispositif vise à permettre aux entreprises ayant des difficultés économiques de conserver les effectifs et leurs compétences en ayant recours à l'activité partielle en attendant un retour à un niveau d'activité « normal ». Il s'agit ainsi d'éviter les licenciements aujourd'hui, alors que les recrutements seraient à effectuer dès la reprise d'activité.

Ce dispositif reste soumis à certaines conditions de mise en œuvre et suppose divers engagements de la part des entreprises. L'expert-comptable du CSE est en capacité d'accompagner l'émergence de ces nouveaux accords d'entreprises.

Les principales modalités et conditions liées à ce nouveau dispositif

Par le biais d'un accord de branche ou un accord d'entreprise, l'ARME permet aux entreprises d'avoir recours à l'activité partielle jusqu'à 40% maximum du temps de travail.

Les accords peuvent être entérinés au travers d'un document unilatéral après consultation du CSE en cas d'existence d'un accord de branche étendu ou bien d'un accord d'entreprise, à défaut d'accord de branche. Le décret ne précise toutefois pas la possibilité de signer un accord d'entreprise (négocié avec les organisations syndicales) y compris en cas

d'existence d'un accord de branche.

Les accords peuvent être signés jusqu'au 30 juin 2022. Ils doivent être homologués par le préfet du département d'implantation des entreprises / d'établissement, dont le temps d'examen des accords est de 2 semaines en cas d'accord et de 3 semaines en cas de document unilatéral.

Le document ou l'accord d'entreprise doit comprendre obligatoirement les mentions suivantes :

- ▶ la date et la durée d'application du dispositif ;
- ▶ les activités et les salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- ▶ la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale (maximum 40%). À titre exceptionnel, l'accord peut comprendre une disposition de réduction jusqu'à 50% de l'horaire de travail, cette dernière devant être expressément validée par la Direccte. Concernant la réduction de l'horaire de travail, la baisse d'activité doit être définie pour chaque salarié. En revanche, le décret ne précise pas si cette réduction maximale de 40% de l'horaire de travail peut être modulable au cours des périodes semestrielles à prendre en compte. Par exemple, la baisse du volume d'activité de 40% étalée sur 6 mois pourrait-elle se traduire par un recours à l'activité partielle de 50% les deux premiers mois, 40% les deux mois suivants et 30% les deux derniers mois ?

- ▶ les engagements pris par l'employeur en termes d'emploi et de formation, portant sur l'ensemble des emplois d'un établissement ou d'une entreprise à défaut d'une disposition conventionnelle différente. Ces engagements sur l'emploi ne sont pas pour autant synonymes d'engagement de maintien intégral de l'emploi sur l'ensemble de l'entreprise. Concernant les engagements en matière de formation, ces derniers pourront être particulièrement développés dans les accords ARME, dans la mesure où des aides spécifiques de l'État permettent de prendre en charge jusqu'à 80% les coûts de formation dans le cadre de ce dispositif ;
- ▶ les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord, cette information devant être, a minima, trimestrielle.

L'accord ou le document unilatéral peut aussi comprendre les mentions facultatives suivantes :

- ▶ les conditions dans lesquelles les dirigeants, les mandataires sociaux et les actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés. Bien que cette mention ne soit que facultative, ce sujet devra nécessairement donner lieu à négociation pour envisager un accord « équilibré ». Ainsi, l'accord de branche Syntec énonce un « gel » des rémunérations des dirigeants sur la période d'application de l'accord. Concernant la distribution de dividendes, l'accord de branche Syntec invite à une « modération », mais il ne prévoit pas son « interdiction ». L'accord de branche de la Métallurgie reste muet sur ces deux points ;
- ▶ les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation ;
- ▶ les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales. Sur ce point, à titre d'exemples : la question des heures de délégation, la fréquence des réunions de suivi de l'accord ou encore la fixation d'un budget pour l'accompagnement par un expert-comptable pourront être intégrés dans ces accords.

Concernant les indemnités, le dispositif mentionne les éléments suivants :

- ▶ les salariés sont indemnisés à hauteur de 70% du salaire brut (soit environ 85% du salaire net) sur cette quote-part de temps réduit (maximum 40%). Le taux horaire global ne peut être inférieur à 8,03 € et les revenus pris en compte pour cette indemnisation sont limités à 4,5 SMIC. La perte salariale nette peut donc s'élever jusqu'à 7% pour les salariés, pendant une période de 2 ans. Cette situation « temporaire » invite ainsi à envisager des contreparties pour les plus faibles revenus. Cette compensation salariale pour les plus faibles revenus est d'ailleurs envisagée dans le cadre du projet d'accord de branche Syntec. À défaut de précision dans un accord de branche, elle devra toutefois être négociée au sein de chaque accord d'entreprise ;
- ▶ l'allocation versée aux entreprises est de 60% du salaire brut pour les accords signés avant le 1er octobre 2020 et 56% pour les accords signés après le 1er octobre. Un projet de décret envisage de maintenir cette allocation à 60% « jusqu'à l'été » 2021. L'allocation versée aux entreprises couvre donc environ 86% de l'indemnité versée aux salariés. Le taux horaire minimal donnant lieu à compensation est fixé à 7,23 € et la limite de 4,5 SMIC prise en compte pour les salariés est également applicable aux entreprises.

Enfin, disposition non négligeable, en cas de non-respect des engagements en matière d'emploi (licenciement économique pendant la période d'application de l'accord), l'entreprise est tenue de rembourser l'ensemble des aides perçues au titre des salariés licenciés (sous réserve que l'entreprise dispose de la capacité financière à rembourser).

Le rôle de l'expert-comptable dans l'accompagnement à la négociation des accords

Les textes ne prévoient pas d'intervention spécifique de l'expert-comptable du CSE pour la négociation de ce nouvel accord, à l'identique des accords de Rupture Conventionnelle Collective, mais à la différence des PSE ou des APC.

Cette absence de recours légal à l'expert-comptable est regrettable dans la mesure où ces accords nécessitent des clarifications et des vérifications techniques parfois complexes. À titre d'exemples, l'accord doit comprendre :

- ▶ un préambule rappelant les difficultés économiques

L'expert-comptable pourrait apporter un éclairage sur l'ampleur et la portée de ces difficultés économiques. De même, il pourrait être sollicité pour évaluer la baisse du volume d'activité et le recours à l'activité partielle en conséquence, les effectifs concernés (avec des approches individuelles nécessitant un traitement confidentiel des informations) ou encore la durée d'application de l'accord, cette dernière se traduisant par une période plus ou moins importante de baisse du revenu net pour les salariés impactés ;

- ▶ des bilans semestriels de diagnostic actualisés de la situation économique et des perspectives d'activité, qui doivent être transmis à la Direccte pour acter le renouvellement du dispositif chaque semestre.

Sur ce point également, l'expert-comptable pourrait apporter son concours à cette lecture actualisée des difficultés et surtout de leurs nouvelles prévisions. Ces sujets sont, en effet, régulièrement abordés dans le cadre des analyses menées lors des consultations récurrentes sur les orientations stratégiques. Les bilans semestriels transmis à la Direccte intègrent également un chapitre sur le respect des engagements sur l'emploi et la formation, thèmes que l'expert-comptable du CSE pourrait analyser avant la transmission de ce document à l'administration ;

- ▶ des efforts de la part des dirigeants et des actionnaires.

L'expert-comptable pourrait mesurer le niveau de ces contreparties et donner un éclairage sur les efforts consentis, eu égard à ceux demandés aux salariés.

L'accompagnement de l'expert-comptable est également justifié en cas de rupture des engagements de maintien de l'emploi et la mise en place d'une procédure de licenciements. Au-delà de la mesure de l'incidence financière du remboursement des sommes perçues par l'administration, l'expert-comptable du CSE pourrait être sollicité pour rechercher des solutions alternatives à ces licenciements.

À ce titre, rappelons que ce nouveau dispositif ARME peut se combiner avec d'autres accords tels que les accords de performance collective (APC). Avant d'envisager les suppressions de postes suite à une situation économique plus dégradée que celle prévue dans l'accord ARME, d'autres mesures portant sur l'organisation et la répartition du temps de travail, les rémunérations ou encore les mobilités professionnelles et géographiques ne pourraient-elles pas être explorées ?

Quid du développement à venir de ce type d'accord ?

À la date de rédaction de cet article, très peu d'accords ARME ont été signés en raison notamment de la récente publication du décret (28 juillet 2020) et de la période estivale, peu propice à la négociation compte tenu des congés.

À titre d'exemple, l'accord SAFRAN, signé le 8 juillet 2020, comprend une disposition sur le recours à l'APLD, mais renvoie à une négociation ultérieure pour ses modalités précises.

De même, les accords de branche encadrant les accords d'entreprise sont également très peu nombreux aujourd'hui (Métallurgie et Syntec). Ceci pouvant, par ailleurs, générer quelques questionnements pour les entreprises en attente de ces accords de branche : Quid de l'application d'un accord d'entreprise dont les engagements ou contreparties seraient inférieurs aux dispositions d'un accord de branche signé ultérieurement ? Les accords d'entreprise signés actuellement ne devraient-ils pas comprendre une clause de revoyure en cas d'accord de branche ultérieur pour éviter toute distorsion entre entreprises du même secteur ?

Quoi qu'il arrive, les perspectives économiques restent difficiles à court et moyen terme et les prévisions de taux de chômage selon l'Insee sont particulièrement pessimistes pour la fin d'année 2020 (9,5%) et pour 2021 (11,8%), en dehors même de toute considération sur l'ampleur d'une 2^e vague sanitaire.

Dans ce contexte économique morose et de crise sociale majeure, ce nouveau dispositif devrait être largement mis en œuvre par les entreprises et les organisations syndicales à l'automne, même si les relatives complexité et « lourdeur » administrative du dispositif sont susceptibles de constituer des freins à son développement dans les PME/TPE. Il serait, en effet, dommage d'observer une application

restreinte aux grandes entreprises, sous peine d'en limiter fortement ses effets attendus sur l'emploi.

Néanmoins, un recours plus important à ce type d'accord devrait nécessairement émerger à partir de cet automne, pour deux raisons principales :

- ▶ la baisse du régime d'indemnisation des salariés et d'allocation pour les entreprises à partir du 1^{er} novembre 2020 pour l'activité partielle « traditionnelle », à l'exception des secteurs spécifiques tels que l'Hôtellerie-Restaurant, de l'Événementiel, du Tourisme ou encore du Transport aérien pour lesquels les dispositions favorables sont maintenues jusqu' à la fin d'année. Pour l'activité partielle « traditionnelle », l'indemnisation des salariés passe de 70% à 60% du salaire brut et l'allocation versée à l'entreprise est limitée à 60% de l'indemnisation des salariés (contre 85%).

Cette diminution de la prise charge partielle par l'État va nécessairement conduire les directions à proposer de négocier des accords ARME puisqu'elles continueront à bénéficier de ce régime plus favorable d'indemnisation et d'allocation ;

- ▶ les difficultés d'activité restent encore très importantes malgré les signaux de reprise dans certains secteurs. Les risques de défaillance sont particulièrement élevés pour les entreprises fragilisées par la crise. Ce dispositif ARME permet donc de continuer à être soutenu par l'Etat en attendant le retour à une activité « normale ».

Ce soutien de l'État pour éviter la défaillance des entreprises interpelle certains acteurs économiques et politiques et de nombreuses questions émergent depuis la création du dispositif : faut-il maintenir « à flot » des entreprises qui étaient déjà fragiles avant la crise et qui ne pourront pas se redresser dans les deux ans à venir ? Des conditions d'interdiction de licenciement et/ou d'absence de versement de dividendes n'auraient-elles pas dû être imposées dans la loi, plutôt que de renvoyer à des négociations à l'échelle des branches ?... Plus globalement, ce financement partiel par l'Etat interroge sur la conditionnalité de l'engagement des finances publiques.

En conclusion, à l'image des très nombreux textes et décrets parus depuis l'apparition de la crise sanitaire sur ce thème de l'activité partielle, il est fort probable que ce dispositif connaîtra encore de nombreux ajustements dans les semaines et mois à venir. À charge pour les experts-comptables d'être vigilants sur ces évolutions législatives et de proposer un accompagnement pertinent et adapté aux partenaires sociaux lors de la mise en place de ces dispositifs pour amortir l'impact social de crise économique.



DISPONIBLES SUR LE SITE



Le Guide des missions de l'expert-comptable auprès du Comité Social et Économique (CSE), prévues par la loi et le règlement – Edition 2020

- 15 € en version papier sur [La boutique](#)
- Disponible gratuitement sur [Bibliordre](#)



Plan de comptes du Comité Social et Économique – Edition 2020

- 10 € en version papier sur [La boutique](#)



Environnement réglementaire du comité sociale et économique – Edition 2020

- 15 € en version papier sur [La boutique](#)
- 12 € en version dématérialisé sur [La boutique](#)