



Conseil et accompagnement (au-delà du cadre légal)

- **Comité d'établissement**
- **Comité d'entreprise**
- **Comité central d'entreprise**
- Comité de groupe
- Comité d'entreprise européen
- CHSCT
- **Délégation syndicale**

Le travail de l'expert

La loi du 18 janvier 2005 a profondément modifié les conditions dans lesquelles peuvent se dérouler les restructurations ayant des incidences sur l'emploi :

- la loi incite très fortement à la négociation d'accords de méthode. Ces accords peuvent fixer des modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise différentes de celles prévues par la loi (article L. 1233-21 du code du travail).
- Ces négociations peuvent intervenir même si moins de 10 salariés sont concernés par un licenciement économique et que, de ce fait, l'entreprise n'est pas obligée de faire un Plan de Sauvegarde de l'emploi (PSE).
- Ces accords peuvent prévoir l'intervention de l'expert tout au long du processus d'information, de consultation et d'assistance à la mise en oeuvre de changement.

Comment désigner un l'expert ?

La négociation de l'accord de méthode est précédée d'une discussion et d'un accord de l'employeur permettant au comité d'entreprise, en lien avec le ou les délégués syndicaux, de désigner un expert rémunéré par l'entreprise.

- CADRE JURIDIQUE

- **Article L. 1233-21 et L. 1233-23 du code du travail.**