

## **Les délais de consultation du comité d'entreprise**

L'ancien article L 2323-4 du code du travail posait le principe général selon lequel le comité d'entreprise (CE) devait disposer d'un « délai suffisant » entre la communication des informations et la réunion de consultation.

Exceptées certaines consultations où un délai d'examen précis était prévu, dans les autres cas, le délai imparti au CE devait être évalué par l'employeur compte tenu de l'importance du projet et des difficultés spécifiques que présentait l'examen auquel le comité d'entreprise se livrerait.

Ainsi, le décret en Conseil d'état n° 2013-1305 du 27 décembre 2013 (entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014) est venu encadrer les délais de consultation du comité d'entreprise et ceux dans lesquels les experts assistant ce comité doivent remettre leur rapport.

### **1- LE CHAMP D'APPLICATION**

#### **1.1 Entrée en vigueur**

Le décret 2013-1305 du 27 décembre 2013 est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Les délais qu'il fixe s'imposent aux consultations ouvertes à compter de cette date. En revanche, ils ne s'appliquent pas aux consultations déjà en cours à cette date.

#### **1.2 Consultations concernées**

Les consultations concernées par ces nouvelles dispositions sont celles prévues aux articles L. 2323-6 à 60, ainsi qu'aux articles L. 2281-12, L. 2323-72 et L. 3121-11 du code du travail.

Pour plus de détail, je vous invite à vous reporter au tableau qui suit.

<b>Liste des consultations pour lesquelles l'avis du CE doit être rendu dans un certain délai</b>	
<b>Organisation et marche de l'entreprise</b>	Questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (L.2323-6)
	Orientations stratégiques de l'entreprise définies par les organes chargés de l'administration ou de la surveillance (L.2323-7-1)
	Politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise (L.2323-12)
	Projet important d'introduction de nouvelles technologies (L.2323-13)
	Plan d'adaptation en cas de mutation technologique importante (L.2323-14)
	Projet de restructuration et de compression des effectifs et modalités d'application (L.2323-15)
	Prorogation ou renouvellement et évolutions envisageables d'un accord sur l'intéressement, la participation ou l'épargne salariale (L.2323-18)
	Modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise (L.2323-19)
<b>Conditions de travail</b>	Problèmes généraux intéressant les conditions de travail (L.2323-27)
	Durée et aménagement du temps de travail ainsi que sur la période de prise des congés et le recours aux conventions de forfait (L.2323-29)
	Mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail, des invalides et des travailleurs handicapés (L.2323-30)
	Affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction (L.2323-31)
	Mise en œuvre de moyens ou techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés (L.2323-32)

<b>Formation professionnelle</b>	Orientation de la formation professionnelle (L.2323-33)
	Projet et exécution du plan de formation (L. 2323-34)
	Conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation et du DIF (L.2323-37)
	Conditions d'accueil et mise en œuvre de la formation reçue par les élèves et étudiants pour les périodes obligatoires en entreprise (L.2323-38)
	Conditions de mise en œuvre de l'apprentissage (L.2323-41)
<b>Procédure judiciaire</b>	Procédure de sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire (L.2323-44)
<b>Consultations périodiques (selon la taille de l'entreprise)</b>	Rapport sur la situation économique (L.2323-47)
	Prévision et évolution de l'emploi (L.2323-56)
	Situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes (L.2323-57)
Modalités d'exercice du droit d'expression, à défaut d'accord (L.2281-12)	
Bilan social (L.2323-72)	
Dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires (L.3121-11)	

## 2- DELAIS DE CONSULTATION

### 2.1 Point de départ du délai

Le délai de consultation du CE court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation, ou, pour les informations mises à dispositions du CE dans la base de données économiques et sociales, à compter de de l'information par l'employeur de cette mise à disposition (article R. 2323-1 du code du travail).

Ce point de départ s'applique uniquement lorsque le délai de consultation est fixé par application du décret. Un accord peut donc prévoir un autre point de départ.

### 2.2 Durée du délai

Le délai imparti au CE pour rendre son avis est différent selon que l'on est en présence ou non d'un accord entre l'employeur et le CE.

a) En présence d'un accord : délai de 15 jours minimum

Sauf disposition législative spéciale, un accord entre l'employeur et le CE ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise (CCE), adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité, fixe le délai d'examen suffisant dans lequel les avis du CE seront rendus (article L. 2323-3 du code du travail).

Il convient de préciser qu'il ne s'agit pas d'un accord collectif, mais simplement d'un accord entre l'employeur et le CE. Un agrément n'est donc pas nécessaire.

Le délai ainsi fixé **ne peut être inférieur à 15 jours**, à compter de la communication des documents. En effet, ce délai doit permettre au CE d'exercer utilement sa compétence en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises et, le cas échéant, en tenant compte de l'information et de la consultation du ou des CHSCT (article L. 2323-3 du code du travail).

Si le CE ne s'est pas prononcé à l'expiration du délai, il est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Par ailleurs, il est important de sécuriser la procédure de consultation en prévoyant une application aux seules consultations à venir après l'entrée en vigueur de l'accord.

b) A défaut d'accord : délai d'un mois maximum

Il conviendra d'appliquer les dispositions du décret à défaut d'accord entre l'employeur et le comité d'entreprise.

Le CE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif **à l'expiration d'un délai d'un mois** à compter de la communication des informations par l'employeur (article L. 2323-3 du code du travail).

Ce délai est porté à :

- 2 mois en cas d'intervention d'un expert ;
- 3 mois en cas de saisine d'un ou de plusieurs CHSCT ;
- 4 mois si une instance de coordination des CHSCT est mise en place à cette occasion.

En cas de saisine d'un ou plusieurs CHSCT, ou de mise en place d'une instance de coordination des CHSCT, les délais de 3 et 4 mois s'appliquent que le CE soit assisté ou non d'un expert. L'avis du ou des CHSCT doit être transmis au CE au plus tard 7 jours avant l'expiration de ce délai (article R. 2323-1-1 du code du travail).

### **3- CONTESTATION**

Si les membres du CE estiment ne pas disposer d'éléments suffisants pour rendre leur avis, ils peuvent saisir le président du tribunal de grande instance pour qu'il ordonne la communication des éléments manquants. Ce dernier statue en la forme des référés dans un délai de 8 jours (article L. 2323-4 du code du travail).

Cette action n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le CE pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation d'un avis motivé, le juge peut décider la prolongation du délai.

## Les délais d'expertise

Les articles L. 2325-35 et suivants du code du travail autorisent le CE à recourir à des experts comptables ou techniques pour l'exercice de ses attributions.

La loi de sécurisation de l'emploi a prévu que ces experts doivent remettre leur rapport dans un délai raisonnable fixé par un accord entre l'employeur et le CE (1) ou, à défaut d'accord, par décret en Conseil d'état (2).

Le décret 2013-1305 du 27 décembre 2013 est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

### **1- LE DELAI D'EXPERTISE EN PRESENCE D'UN ACCORD**

Le comité d'entreprise et l'employeur, peuvent s'entendre, dans le cadre d'un accord sur le délai dans lequel le rapport devra être remis.

Ce délai doit être raisonnable et ne peut être prorogé que par commun accord (article L. 2325-42-1 du code du travail).

L'accord doit également déterminer le délai dans lequel l'expert peut demander à l'employeur toutes les informations qu'il juge nécessaire à la réalisation de sa mission et le délai de réponse de l'employeur à cette demande (article L. 2325-42-1 du code du travail).

### **2- LES DELAIS D'EXPERTISE A DEFAUT D'ACCORD**

Le décret 2013-1305 du 27 décembre 2013 fixe les délais applicables à défaut d'accord, mais uniquement pour les expertises ci-après.

Pour les autres expertises, si aucun texte ne fixe de délai spécifique à la consultation en cause, le délai imparti à l'expert n'est pas réglementé. Mais en pratique, le CE devra lui demander de rendre son rapport avant l'expiration du délai dont il dispose lui-même pour rendre son avis.

#### **2.1 Expertise comptable en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise**

La loi de sécurisation de l'emploi a institué une nouvelle consultation annuelle du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise telle que définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance. Au sein des organismes de Sécurité sociale, il s'agit du Conseil d'administration ou des Conseils.

A ce stade, il est permis de penser que les orientations stratégiques annuelles des organismes de Sécurité sociale doivent s'inscrire dans les conventions pluriannuelles de gestion (CPG).

Le code du travail autorise le CE, s'il le souhaite, à se faire assister d'un expert-comptable en vue de cette consultation (article L. 2323-7-1 du code du travail).

Dans ce cas, si les membres élus du comité demandent à l'expert-comptable la production d'un rapport, ce rapport doit, **en l'absence d'accord, être remis au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai dont dispose le comité d'entreprise pour rendre son avis** (article R. 2325-6-1 du code du travail).

De plus, si l'expert-comptable juge nécessaire que l'employeur lui communique des informations complémentaires, il doit les lui demander au plus tard dans les 3 jours de sa désignation. L'employeur doit répondre à cette demande dans les 5 jours (article R.2325- 6-1 du code du travail).

## 2.2 Expertise comptable en cas d'opération de concentration

Lorsqu'une entreprise est partie à une opération de concentration (article L. 430-1 du code de commerce), l'employeur doit réunir le CE dans les 3 jours de la publication du communiqué relatif à la notification du projet de concentration, émanant soit de l'Autorité de la concurrence, soit de la Commission européenne.

Au cours de cette réunion, le CE ou la commission économique se prononce sur le recours à un expert-comptable. S'il décide de procéder à une expertise comptable, le CE ou la commission économique tient une deuxième réunion afin d'entendre les résultats des travaux de l'expert (article L. 2323-20 du code du travail).

A défaut d'accord, l'expert doit :

- au plus tard dans les 3 jours de sa désignation, demander à l'employeur toutes les informations qu'il juge nécessaire à la réalisation de sa mission. L'employeur doit répondre dans les 5 jours ;
- remettre son rapport dans un délai de 8 jours à compter de la notification de la décision de l'Autorité de la concurrence ou de la Commission européenne saisie du dossier (article R. 2325-6-2 du code du travail).

## 2.3 Expertise technique à l'occasion d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies (pour les entreprises d'au moins 300 salariés).

Le CE peut recourir à un expert technique à l'occasion de tout projet important d'introduction de nouvelles technologies (article L. 2325-38 du code du travail).

A compter de sa désignation, à défaut d'accord, l'expert dispose :

- de 3 jours pour demander à l'employeur toutes les informations qu'il juge nécessaire à la réalisation de sa mission. L'employeur doit répondre dans les 5 jours.
- **de 21 jours pour remettre son rapport** (article R. 2325-6-3 du code du travail).

**Voici un tableau récapitulatif des délais d'expertise :**

<b>Expertise visée</b>	<b>Demande d'information par l'expert</b>	<b>Réponse de l'employeur à l'expert</b>	<b>Remise du rapport</b>	<b>Fondement juridique</b>
<b>Expertise comptable en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise</b>	3 jours à compter de la désignation	5 jours à compter de la demande	Au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai dont dispose le CE pour rendre son avis	Article R. 2325-6-1 du code du travail
<b>Expertise comptable en cas d'opération de concentration</b>	3 jours à compter de la désignation	5 jours à compter de la demande	8 jours à compter de la notification de la décision de l'Autorité de la concurrence ou de la Commission européenne saisie du dossier	Article R. 2325-6-2 du code du travail
<b>Expertise technique à l'occasion d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies (Ne concerne que les entreprises d'au moins 300 salariés)</b>	3 jours à compter de la désignation	5 jours à compter de la demande	21 jours à compter de sa désignation	Article R. 2325-6-3 du code du travail