

## FICHE N°5

### Instances représentatives du personnel

*Les mesures à retenir :*

- *Les effets de seuil sont retardés lorsque l'employeur doit mettre en place pour la première fois des délégués du personnel ou un comité d'entreprise.*
- *Le comité d'entreprise et les experts auxquels il peut faire appel doivent rendre leur avis dans un délai raisonnable fixé d'un commun accord entre l'employeur et le comité d'entreprise.*
- *Le comité d'entreprise doit être consulté chaque année sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences.*
- *Une base de données économiques et sociales consultable en permanence par les instances représentatives du personnel doit être mise en place.*
- *Une instance ad-hoc peut recourir à une expertise unique en cas de projet commun à plusieurs CHSCT d'une même entreprise.*

#### **Franchissement de seuil**

---

- **Organisation des élections**

Habituellement, les élections doivent se dérouler dans les 45 jours suivant l'affichage par lequel l'employeur informe le personnel de l'organisation des élections.

La loi double ce délai lorsque l'entreprise franchit un seuil d'effectif imposant la mise en place d'une institution représentative du personnel. Celui-ci est donc porté à 90 jours (articles L. 2314-2 et L. 2324-3 du Code du travail).

- **Informations et consultations récurrentes du comité d'entreprise**

Lorsque l'entreprise franchit le seuil de 50 salariés, elle doit mettre en place un comité d'entreprise. L'article L. 2322-2 du Code du travail prévoit que, dans ce cas, l'employeur dispose d'un délai d'un an pour se conformer complètement aux obligations récurrentes d'information et de consultation de ce comité.

#### **Délai pour l'avis du comité d'entreprise**

---

- **Fixation d'un délai**

Jusqu'alors, le comité d'entreprise n'avait pas de délai pour rendre son avis sur les consultations de l'employeur.

Dorénavant, sauf disposition législative spéciale, un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise fixe les délais dans lesquels les avis de cette instance sont rendus. L'accord est adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité (article L. 2323-3 du Code du travail).

A défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat fixe ces délais.

Le délai ne peut être inférieur à 15 jours.

Il doit permettre au comité d'entreprise d'exercer utilement sa compétence en fonction de la nature et de l'importance des questions soumises et, le cas échéant, de la consultation du CHSCT.

- **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. Les thèmes concernés sont repris plus en détail dans le tableau ci-dessous.

<b>Liste des consultations pour lesquelles l'avis du CE doit être rendu dans un certain délai</b>	
Organisation et marche de l'entreprise	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)
Conditions de travail	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)
Formation professionnelle	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)

Procédure judiciaire	Procédure de sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire (L.2323-44)
Consultations périodiques (selon la taille de l'entreprise)	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)	

- **Non-respect du délai fixé**

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

- **Contestation**

S'ils estiment ne pas disposer d'éléments suffisants pour rendre leur avis, les membres du comité d'entreprise 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 saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficulté particulière d'accès aux informations nécessaires à la formulation d'un avis, le juge peut décider la prolongation du délai.

## **Consultation sur les orientations stratégiques**

---

Une nouvelle consultation du comité d'entreprise est créée à l'article L.2323-7-1 du Code du travail.

- **Objet de la consultation**

Cet article prévoit que, chaque année, le comité est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise telles 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 du Conseil.

La consultation porte également sur les conséquences de ces orientations sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

- **Déroulement de la consultation**

Le comité peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance qui formule une réponse argumentée. Cette réponse est communiquée au comité d'entreprise qui peut y répondre à son tour.

Le support de préparation de cette consultation est la base de données mentionnée à l'article L. 2323-7-2 du Code du travail et présentée ci-dessous.

- **Recours à un expert**

Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix en vue de l'examen de ces orientations. Cette possibilité ne se substitue pas aux autres expertises.

Sauf accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, ce dernier contribue, sur son budget de fonctionnement, au financement de l'expertise. Sa participation est plafonnée à 20% du prix de l'expertise dans la limite du tiers de son budget de fonctionnement.

## **Base de données économiques et sociales**

---

Une base de données économiques et sociales, régulièrement mise à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Cette base de données est accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et aux délégués syndicaux.

- **Contenu de la base de données**

Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :

- Investissements : investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail), investissements matériel et immatériel.
- Fonds propres et endettement.
- Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants.
- Activités sociales et culturelles.
- Rémunération des financeurs.
- Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts.
- Sous-traitance.

Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.

Le contenu de ces informations est déterminé par un décret en Conseil d'Etat. Il peut être enrichi par un accord de branche ou d'entreprise en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise.

Une information complémentaire vous sera adressée à la suite de la publication dudit décret.

- **Obligation de discrétion**

Les membres du comité d'entreprise, du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel et, le cas échéant, les délégués du personnel sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations de la base de données revêtant un caractère confidentiel.

Les informations à caractère confidentiel sont uniquement celles présentées comme telles par l'employeur.

- **Incidence sur les informations périodiques du comité d'entreprise**

Les éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise sont mis à la disposition de ses membres dans la base de données. Cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité d'entreprise dans les conditions et limites fixées par un décret en Conseil d'Etat.

Les consultations du CE pour des événements ponctuels continuent de faire l'objet d'envois des rapports et informations correspondantes.

Ces dispositions entrent en vigueur à une date fixée par un décret en Conseil d'Etat et, au plus tard, au 31 décembre 2016.

- **Délai de mise en place de la base de données**

La base de données est mise en place dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la loi, c'est-à-dire avant le 16 juin 2014

Ce délai est porté à 2 ans dans les entreprises de moins de 300 salariés, soit jusqu'au 16 juin 2015.

### **Expertise demandée par le comité d'entreprise**

- **Nouveau cas de recours à l'expert-comptable**

L'article L. 2325-35 du Code du travail relatif aux cas dans lesquels le comité d'entreprise peut avoir recours à un expert-comptable est complété.

Le Comité d'entreprise peut recourir à un expert-comptable en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise présenté plus haut.

Pour rappel, le comité d'entreprise pouvait déjà se faire assister par un expert-comptable :

- En vue de l'examen annuel des comptes ;
- En vue de l'examen des résultats prévisionnels dans les sociétés commerciales ;
- Dans les conditions de l'article L. 2323-20 relatif aux opérations de concentration ;
- Dans les conditions de l'article L. 2323-78 relatif au droit d'alerte économique ;

- Lors de la procédure de consultation en cas de licenciements économiques de plus de 10 salariés sur une période de 30 jours.

- **Délai d'expertise**

Les experts (expert-comptable ou expert technique) auxquels peut avoir recours le comité d'entreprise doivent remettre leur rapport dans un délai raisonnable (article L. 2325-42-1 du Code du travail).

Ce délai est fixé par un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise. A défaut d'accord, il est fixé par un décret en Conseil d'Etat. Dans tous les cas, ce délai ne peut être prorogé que par commun accord.

Par ailleurs, l'accord détermine, au sein du délai visé ci-dessus, le délai dans lequel l'expert peut demander à l'employeur toutes les informations qu'il juge nécessaire à la réalisation de sa mission. Il détermine également le délai dans lequel l'employeur répond à ces demandes.

## **Commission logement**

---

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la commission d'information et d'aide au logement du comité d'entreprise fixe des critères de priorité pour les salariés souhaitant bénéficier de l'aide Action Logement pour acquérir ou louer un logement.

L'article L. 2325-29 du Code du travail fixant la liste des publics prioritaire est modifié.

Les internés et déportés de la Résistance sont supprimés de cette liste.

D'autres publics y sont, en revanche, intégrés. Il s'agit :

- Des jeunes de moins de 30 ans ;
- Des salariés en mobilité professionnelle ;
- Des salariés sans logement, menacés d'expulsion, occupant un logement insalubre, etc. (article L. 441-2-3, II, alinéa 2, du Code de la construction et de l'habitation).

## **Instance de coordination des CHSCT**

---

Lorsque l'employeur consulte les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de plusieurs établissements sur un projet commun, il peut mettre en place une instance de coordination de ces comités. Celle-ci a pour mission d'organiser le recours à une expertise unique (articles L. 4616-1 à 5 du Code du travail).

L'expert unique peut rendre un avis au titre des consultations visées.

- **Consultations relevant de la compétence de l'instance de coordination**

Les consultations concernées par ces dispositions sont les suivantes :

- Décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (L. 4612-8) ;
- Projet d'introduction et introduction de nouvelles technologies, ainsi que les conséquences de ce projet ou de cette introduction sur la santé et la sécurité des travailleurs (L. 4612-9) ;
- Plan d'adaptation lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides (L. 4612-10) ;
- Toute question de la compétence du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dont il est saisi par l'employeur, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel (L. 4612-13).

- **Composition de l'instance de coordination**

L'instance de coordination est composée de l'employeur ou son représentant et de représentants des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés comme suit :

<b>Nombre de CHSCT concernés</b>	<b>Nombre de représentants</b>
Moins de 7 comités	3 représentants de chaque CHSCT
De 7 à 15 comités	2 représentants de chaque CHSCT
Au-delà de 15 comités	1 représentant de chaque CHSCT

Participent également à cette instance avec voix consultative :

- Le médecin du travail,
- L'inspecteur du travail,
- L'agent des services de prévention de l'organisme de Sécurité sociale,
- Le responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, un agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

Ces personnes sont celles territorialement compétentes pour l'établissement dans lequel se réunit l'instance de coordination s'il est concerné par le projet. Si tel n'est pas le cas, ce seront celles territorialement compétentes pour l'établissement concerné le plus proche du lieu de réunion.

- **Fonctionnement de l'instance de coordination**

L'instance est présidée par l'employeur.

Elle rend ses avis à la majorité des membres présents.

L'ordre du jour est établi par le président et le secrétaire.

Les membres de l'instance reçoivent de l'employeur les informations nécessaires à l'exercice de leur mission. Ils sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations que l'employeur présente comme ayant un caractère confidentiel.

Le temps de participation à l'instance de coordination est rémunéré hors crédit d'heures.

- **Expertise**

L'expert pour lequel l'instance est convoquée est désigné dès la première réunion.

Il remet son rapport et l'instance de coordination se prononce dans les délais prévus par un décret en Conseil d'Etat. A l'expiration de ces délais, l'instance est réputée avoir été consultée.

Le rapport de l'expert et l'avis de l'instance sont transmis, par l'employeur, aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés. Ceux-ci rendent alors leur avis.