



Vos obligations liées à la consultation du Comité d'entreprise

Les consultations du Comité d'entreprise Depuis le 1^{er} janvier 2016



EN BREF

→ Depuis le 1^{er} janvier 2016, les informations/consultations du CE obéissent à de nouvelles règles issues de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite « loi Rebsamen ». Un changement clé : 3 grandes consultations annuelles sont désormais obligatoires (au lieu de 17).

QUELLES ENTREPRISES ?

→ Toutes celles dotées d'un comité d'entreprise (ou, à défaut, de délégués du personnel).

QUELLES OBLIGATIONS ?

→ Organiser tous les ans une information/consultation sur 3 thèmes :

- **les orientations stratégiques de l'entreprise** (et leur impact 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), **la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)** et **les orientations de la formation professionnelle** ;
- **la situation économique et financière de l'entreprise, la politique de recherche et développement technologique, l'utilisation du CICE** (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) ;
- **la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi** : évolution de l'emploi, qualifications, programme pluriannuel de formation, actions de prévention et de formation envisagées, apprentissage, conditions d'accueil en stage, conditions de travail, congés et aménagement du temps de travail, durée du travail, égalité professionnelle femme/homme, droit d'expression.

À NOTER !

- Outre ces consultations annuelles (« récurrentes »), le CE doit, comme avant, être consulté chaque fois qu'une décision peut avoir une incidence sur la situation des salariés (consultations ponctuelles), notamment : introduction de nouvelles technologies, restructuration, modification dans l'organisation économique ou juridique de l'entreprise...
- Le CE peut se faire par assister par un expert pour chacune des 3 consultations annuelles.

QUELLE MISE EN ŒUVRE ?

→ **Périodicité des réunions** : au moins une fois tous les 2 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés, au moins une fois par mois dans les entreprises de 300 salariés et plus.

À NOTER !

Un accord d'entreprise peut fixer le nombre de réunions annuelles (6 minimum).

→ **Agenda des consultations récurrentes** : pas de date imposée

			Echéances possibles
1	Consultation sur les orientations stratégiques	en fonction du calendrier de réunions des instances dirigeantes de l'entreprise définissant les orientations stratégiques	1 ^{er} trimestre
2	Consultation sur la situation économique	en fonction de la publication des comptes de l'entreprise	2 ^{ème} ou 3 ^{ème} trimestre
3	Consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi	en fonction des consultations précédentes et de l'actualité sociale de l'entreprise	3 ^{ème} ou 4 ^{ème} trimestre

Chaque consultation peut faire l'objet de plusieurs réunions.

→ **Information préalable** : remettre les informations aux représentants du personnel via la Base de données économiques et sociales (BDES).

À NOTER !

Outre ces consultations annuelles (« récurrentes »), le CE doit, comme avant, être consulté chaque fois qu'une décision peut avoir une incidence sur la situation des salariés (consultations ponctuelles), notamment : introduction de nouvelles technologies, restructuration, modification dans l'organisation économique ou juridique de l'entreprise...

En vue de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, doivent notamment figurer dans la BDES les informations portant sur :

- l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, l'apprentissage...
- le plan de formation,
- la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise,
- la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation...

➤ Attention : un décret à paraître précisera le contenu des informations à fournir.

→ **Délai de consultation** : 1 mois (calendaire) à compter de la mise à disposition des informations requises. A l'expiration de ce délai, si le CE ne se prononce pas formellement, son avis est réputé comme négatif.

À NOTER !

Le délai de consultation peut être porté de 2 à 4 mois dans certains cas (recours à un expert...). Un accord d'entreprise peut également l'aménager (minimum 15 jours).

POINTS DE VIGILANCE & SANCTIONS

→ Après réception du **procès-verbal** de consultation, faire une réponse motivée aux propositions formulées par les représentants du personnel.

➤ Attention : les procès-verbaux sont établis par le secrétaire du CE dans le délai et selon les modalités fixés par accord collectif ou, à défaut, par décret à paraître.

→ Constituer une **commission formation** dans les entreprises (ou établissements) de 300 salariés et plus.

→ Le défaut d'information et/ou de consultation des représentants du personnel constitue un **délit d'entrave** sanctionné pénalement.

TEXTES DE RÉFÉRENCES

Code du travail

Article L 2313-13 et suivants (attributions des DP dans les entreprises de 50 salariés et plus sans CE)

Article L 2323-1 (mission générale d'information et de consultation du CE)

Articles L 2323-3, L 2323-4, R 2323-1 et R 2323-1-1 (délai de consultation)

Articles L 2323-6, L 2323-10, L 2323-12 et suivants (consultations récurrentes)

Articles L 2323-8, R 2323-1-2 et suivants (BDES)

Article L 2323-28 et suivants (consultations ponctuelles)

Article L 2325-20 (procès-verbal)

Article L 2325-26 (commission formation)