

# CONSULTATIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

DEPUIS LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018

## EN BREF

Les modalités d'information/consultation des représentants du personnel obéissent, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, aux règles issues de la loi du 17 août 2015 (dite «loi Rebsamen») : celle-ci prévoit 3 grandes consultations annuelles au lieu de 17 précédemment.

Par ailleurs, l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise organise la fusion des différentes instances de représentation du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel, CHSCT ou délégation unique du personnel) au sein d'une instance unique : le comité social et économique (CSE). Celui-ci devra être mis en place, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020, dans toutes les entreprises employant au moins 11 salariés.

Le CSE reprend l'essentiel des attributions précédemment dévolues aux différentes instances. Toutefois, une large place est laissée à la négociation d'entreprise pour aménager, par voie d'accord collectif, les modalités de fonctionnement et les missions de cette nouvelle instance de représentation du personnel.

## QUELLES ENTREPRISES ?

Les règles de consultation fixées par le code du travail concernent toutes les entreprises dotées d'un Comité social et économique (CSE).

- > **Jusqu'à la mise en place du Comité social et économique (CSE)**, les dispositions antérieures du Code du travail relatives aux Délégués du personnel (DP), au Comité d'entreprise (CE), au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou à la Délégation unique du personnel (DUP) et aux obligations d'information/consultation de ces instances continuent à s'appliquer.
- > **Les entreprises peuvent cependant négocier** avec ces instances des accords aménageant les règles de fonctionnement et de consultation des représentants du personnel ou la Base de données économiques et sociales (BDES).

Si l'entreprise dispose déjà d'un accord relatif aux institutions représentatives du personnel, elle peut continuer à l'appliquer jusqu'à la mise en place du CSE : il cessera de produire ses effets à la date du premier tour des élections du comité social et économique.

## QUELLES OBLIGATIONS ?

**Organiser de manière «récurrente» une information/consultation sur 3 thèmes :**

1. **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** ;
2. **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) ;
3. **La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi** : évolution de l'emploi, qualifications, programme pluriannuel de formation, actions de formation envisagées par l'employeur, apprentissage, conditions d'accueil en stage, actions de prévention en matière de sécurité et de santé, conditions de travail, congés et aménagement du temps de travail, durée du travail, égalité professionnelle femme/homme, droit d'expression le cas échéant.
  - **Un accord peut aménager le contenu, la périodicité (dans la limite de 3 ans maximum) et les modalités de ces consultations récurrentes.** Cet accord peut être un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, un accord conclu avec le CSE, adopté à la majorité de ses membres titulaires. En l'absence d'accord, les 3 consultations sont annuelles et organisées selon les règles prévues par le Code du travail (cf. ci-après).
  - **Outre ces consultations «récurrentes», les représentants du personnel doivent être consultés chaque fois qu'une décision peut avoir une incidence sur la situation des salariés** (consultations ponctuelles), notamment dans les cas suivants : introduction de nouvelles technologies, restructuration, modification dans l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, mise en œuvre de moyens de contrôle de l'activité des salariés...

## QUELLE MISE EN ŒUVRE ?

- > **Périodicité des réunions:** fixée par accord collectif ou, en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires du CSE. À défaut d'accord, le comité se réunit 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** *Le nombre de réunions annuelles fixé par l'accord ne peut être inférieur à 6.*

- > **Information préalable:** mettre à disposition des représentants du personnel, via la base de données économiques et sociales (BDES), l'ensemble des informations nécessaires aux différentes consultations.

**À noter** *La BDES est régulièrement actualisée et accessible en permanence aux représentants du personnel. Son contenu et ses modalités de fonctionnement peuvent être définis par accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, par un accord conclu avec le CSE, adopté à la majorité de ses membres titulaires. En l'absence d'accord, le contenu de la BDES est défini par le Code du travail (articles [R.2312-8](#) pour les entreprises de moins de 300 salariés et [R.2312-9](#) pour celles de 300 salariés et plus).*

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 recours aux CDD, à l'intérim ou aux contrats conclus avec des entreprises de portage salarial...
- le plan de formation,
- la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise ainsi que l'accord ou le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle,
- la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du Compte personnel de formation (CPF),
- le bilan social lorsque l'entreprise compte au moins 300 salariés...

**À noter** *La liste des informations à intégrer dans la BDES, en l'absence d'accord définissant le contenu de celle-ci, est fixée par les articles [R.2312-8](#) (entreprises de moins de 300 salariés) et [R.2312-9](#) (entreprises de 300 salariés et plus) du Code du travail. En l'absence d'accord, les informations figurant dans la BDES portent sur l'année en cours, les 2 années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, les 3 années suivantes.*

- > **Délai de consultation:** fixé par accord collectif ou, en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires du CSE. À défaut d'accord, ce délai est d'1 mois (calendaire). Sauf dispositions législatives particulières (par exemple, en matière de licenciement économique), le délai court à compter de la mise à disposition dans la BDES des informations nécessaires à la consultation. À l'expiration de ce délai, les représentants du personnel sont réputés avoir été consultés et avoir rendu un avis négatif.

**À noter** *Le délai de consultation peut être porté à 2 voire 3 mois dans certains cas (recours à des experts...).*

- > Agenda des consultations récurrentes : pas de date imposée

		ÉCHÉANCES POSSIBLES
1. Consultation sur les orientations stratégiques	> en fonction du calendrier de réunions des instances dirigeantes de l'entreprise définissant les orientations stratégiques	1 <sup>er</sup> trimestre
2. Consultation sur la situation économique	> en fonction de la publication des comptes de l'entreprise	2 <sup>ème</sup> ou 3 <sup>ème</sup> 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 <sup>ème</sup> ou 4 <sup>ème</sup> trimestre

Chaque consultation peut faire l'objet de plusieurs réunions.

## POINTS DE VIGILANCE & SANCTIONS

- > Après réception du **procès-verbal** de consultation (établi par le secrétaire du comité dans le délai et selon les modalités fixées par accord collectif ou, en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires du CSE ou, à défaut d'accord, dans un délai de 15 jours, sauf cas particuliers), faire une réponse motivée aux propositions formulées par les représentants du personnel.

**À noter** *Il n'y a pas de procès-verbal dans les entreprises de moins de 50 salariés. Dans ces entreprises, les demandes des membres de la délégation du personnel du CSE et les réponses motivées de l'employeur sont transcrites sur un registre spécial ou annexées à ce registre. L'employeur doit les mettre à disposition des représentants du personnel, des salariés et de l'inspection du Travail.*

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

**À noter** *Cette commission doit notamment être consultée sur les problèmes généraux relatifs à la mise en œuvre des dispositifs de formation professionnelle continue et de la validation des acquis de l'expérience (VAE). Elle doit aussi être informée des possibilités de congé accordées aux salariés, des conditions dans lesquelles des congés ont été accordés ainsi que des résultats obtenus.*



Le défaut de constitution, d'information et/ou de consultation des instances représentatives du personnel constitue un délit d'entrave sanctionné pénalement.

## TEXTES OFFICIELS

### Code du travail :

Articles [L.2312-8](#) et [L.2312-37 et suivants](#) (consultations et informations ponctuelles)

Articles [L.2312-15](#) et [L.2312-16](#), [R.2312-5](#) et [R.2312-6](#) (délais de consultation)

Articles [L.2312-17 et suivants](#) (consultations et informations récurrentes)

Articles [L.2312-18](#), [L.2312-21](#), [L.2312-23](#), [L.2312-36](#), [R.2312-7 et suivants](#) (base de données économiques et sociales - BDES)

Articles [L.2312-26 et suivants](#) (consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi)

Articles [L.2315-22](#), [L.2315-34 et L.2315-35](#), [R.2315-25](#) (registre spécial et procès-verbal)

Articles [L.2315-27](#) et [L.2315-28](#) (périodicité des réunions)

Articles [L.2315-49](#), [R.2315-30 et R.2315-31](#) (commission de la formation)

Article [L.2317-1](#) (délict d'entrave)