

# *Loi Rebsamen et Loi Macron*

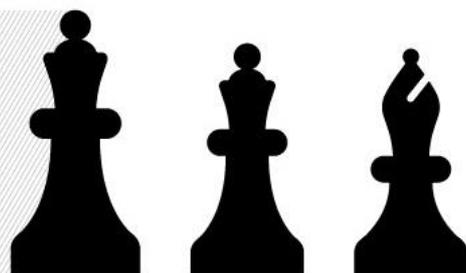
## Ce qui change pour les IRP

Animation : Jean-Baptiste MERLATEAU

**Maîtriser**  
 les outils  
 juridiques

**GAGNER** en  
 autonomie  
 et en  
 réactivité

**AGIR EN AMONT ET TROUVER**  
**LES MARGES DE MANOEUVRE**



**LE** CONSTRUIRE  
**N** STRATÉGIE  
**D** **D'ACTION**



---

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi dite loi Rebsamen et la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques dite loi Macron s'inscrivent dans une volonté de libérer les entreprises des prétendues contraintes du droit du travail qui constitueraient un frein à l'activité économique et à la création d'emploi.

Ce faisant, la loi Rebsamen et certaines dispositions de la loi Macron ont modifié en profondeur le droit applicable aux instances représentatives du personnel au prétexte de « simplifier le droit du travail » et de rendre « plus efficace le dialogue social ».

Le résultat est malheureusement sans surprise : la réforme aboutit à une réduction des obligations de l'employeur vis-à-vis des instances représentatives du personnel, à une atteinte aux prérogatives, au fonctionnement et aux moyens de celles-ci et, plus généralement, à un recul des droits des salariés.

---

---



---

# 1. Les nouvelles règles de fonctionnement des instances

---

## A. Le fonctionnement du comité d'entreprise après la nouvelle loi

### 1- Les réunions du CE

#### a- La périodicité des réunions

Art. L2325-14 CT

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité d'entreprise se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant.

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le comité se réunit au moins une fois tous les deux mois.

Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

Lorsque l'employeur est défaillant, et à la demande d'au moins la moitié des membres du comité, celui-ci peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

Jusqu'alors, dans les entreprises d'au moins cent cinquante salariés, le comité d'entreprise se réunissait au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant. Dans les entreprises de moins de cent cinquante salariés, le comité se réunissait au moins une fois tous les deux mois, sauf lorsque l'employeur avait opté pour la mise en place de la délégation unique du personnel (ancien art. L. 2325-14 CT).

Désormais, c'est le seuil de 300 salariés qui conditionne la fréquence des réunions et la mise en œuvre des obligations d'information de l'employeur à l'encontre du CE :

- moins de 300 salariés : la réunion est bimestrielle ;
- plus de 300 salariés : la réunion est mensuelle.

#### A noter

*Un accord collectif d'entreprise pourra adapter le nombre de réunions du comité, sans toutefois que celui-ci soit inférieur à 6 réunions par an. Cette mesure permet aux entreprises d'au moins 300 salariés d'appliquer la fréquence de réunions prévue pour les entreprises de moins de 300 salariés, à savoir une fois tous les 2 mois (art. L. 2323-7 CT modifié).*

Mais la mise en œuvre de cette obligation n'est pas immédiate lorsque l'entreprise atteint 300 salariés. En effet, la nouvelle loi précise que le seuil de 300 salariés est réputé franchi lorsque (art. L2325-14-1 CT) :

- l'effectif de l'entreprise atteint ce seuil pendant les 12 derniers mois
- dans des conditions déterminées par décret (à paraître).

La loi prévoit donc (encore) des règles dérogatoires au décompte des effectifs !

**Entrée en vigueur : 19 août 2015** bien que la loi ne fixe pas de date d'entrée en vigueur pour la substitution des anciens seuils aux nouveaux ni pour le délai d'adaptation accordé par le nouvel article L. 2325-14-1 du Code du travail.

## b- L'utilisation de la visioconférence

Article L2325-5-1 CT

Le recours à la visioconférence pour réunir le comité d'entreprise peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus du comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile. Un décret détermine les conditions dans lesquelles le comité peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret.

### 1. Champ d'application

Instances représentatives concernées	Articles du Code du travail nouveaux ou complétés
Comité d'entreprise	L 2325-5-1 nouveau
Comité central d'entreprise	L 2327-13-1 nouveau
Comité de groupe	L 2334-2 complété
Comité d'entreprise européen	L 2341-12 nouveau
Comité de la société européenne	L 2353-27-1 nouveau
CHSCT	L 4614-11-1 nouveau
Instance de coordination des CHSCT	L 4616-6 nouveau
Réunions communes aux représentants du personnel	L 23-101-2 nouveau

En outre, la mise en place de la visioconférence est vraisemblablement autorisée pour les réunions de la DUP et de la nouvelle instance commune pouvant être créée par accord collectif dans les entreprises d'au moins 300 salariés, les textes relatifs à la DUP renvoyant

---

aux modalités de fonctionnement du CE et ceux relatifs à l'instance commune renvoyant, selon le cas, aux modalités de fonctionnement du CE ou du CHSCT.

On relèvera toutefois l'absence des délégués du personnel.

## 2. Modalités

Le recours à la visioconférence doit être autorisé :

- en priorité, par accord entre l'employeur et les représentants du personnel concernés : membres élus du CE et du CCE, représentants du personnel siégeant aux comités de groupe et d'entreprise européen, délégation du personnel au CHSCT, représentants de chaque CHSCT (instance de coordination), membres des institutions réunies (réunions communes à plusieurs IRP).
- à défaut, en l'absence d'accord, ce recours est limité à 3 réunions par année civile. Le nombre de réunions tenues par visioconférence n'est limité que si celle-ci est décidée unilatéralement par l'employeur. Ajoutons que la limitation à 3 réunions est curieuse s'agissant du comité de groupe ou du comité d'entreprise européen, qui ne se réunissent, en principe, qu'une fois par an. Est-ce à dire que ces instances pourront tenir toutes leurs réunions par vidéoconférence ?

Un décret devra déterminer les conditions dans lesquelles le comité peut, dans le cadre de la visioconférence, procéder à un vote à bulletins secrets. Selon nous, ce décret devra prévoir des mesures pour empêcher que la visioconférence ne puisse être l'occasion d'exercer des pressions ou même de connaître le choix de chacun des élus.

## 3. Entrée en vigueur

L'application effective de la mesure est subordonnée à la parution d'un décret portant sur l'organisation du vote à bulletins secrets. Toutefois, il semble possible de recourir à la visioconférence dès aujourd'hui, dans la mesure où aucun vote n'est prévu lors de cette réunion ou seulement un vote à main levée.

### c- Enregistrement

S'agissant de l'enregistrement des séances du CE, le recours à ce procédé était possible uniquement en présence d'un usage (CA Paris, 12 juillet 1978) ou d'une décision prise à la majorité des membres du CE (CA Paris, 22 novembre 1989) telle une disposition du règlement intérieur de l'instance.

En l'état du texte actuel, le nouveau dispositif est assez lacunaire dans la mesure où il est prévu qu' « un décret définit les conditions dans lesquelles il peut être recouru à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du comité » (art. L. 2325-20 al. 4 CT).

---

On s'interroge alors sur la nécessité d'un encadrement légal du recours à l'enregistrement (qui inclut le recours aux services d'un sténotypiste). Doit-on craindre que le président de l'instance se voie autoriser à refuser le recours à ce procédé ? On notera également que ce dispositif n'est prévu que pour le comité d'entreprise. Quid du CHSCT ?

**Entrée en vigueur** : les conditions de recours à l'enregistrement ou à la sténographie entreront en vigueur après la publication d'un décret qui devrait intervenir courant octobre 2015.

#### **d- Les délais de transmission du PV**

Article L. 2325-20 CT

Les délibérations du comité d'entreprise sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité dans un délai et selon des modalités définies par un accord conclu dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 2323-3 ou, à défaut, par un décret.

A l'issue du délai mentionné au premier alinéa, le procès-verbal est transmis à l'employeur, qui fait connaître lors de la réunion du comité d'entreprise suivant cette transmission sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises.

Les déclarations sont consignées dans le procès-verbal [...]

Jusqu'alors, la loi n'enserrait pas la transmission du PV dans des délais précis. Désormais, le délai et les modalités d'établissement des PV à l'issue des réunions doivent être définis par :

- par un accord collectif (entreprise dotée d'au moins un délégué syndical),
- ou par un accord conclu entre l'employeur et la majorité des membres titulaires élus du CE (entreprise sans délégué syndical)
- ou, à défaut d'accord, par un décret.

À l'issue de ce délai, le PV est transmis à l'employeur. L'employeur fait connaître, lors de la réunion du CE suivant la communication du procès-verbal, sa décision motivée sur les propositions qui lui sont soumises.

**Entrée en vigueur** : 19 août 2015

## **2 - Les commissions du CE**

Seules les entreprises d'au moins 300 salariés et non plus 200, devront obligatoirement constituer une commission de la formation au sein du comité d'entreprise (art. L. 2325-26 CT modifié).

**Entrée en vigueur** : 1er janvier 2016

---

De même, la création d'une commission de l'égalité professionnelle au sein du CE sera obligatoire uniquement dans les entreprises d'au moins 300 salariés (contre 200 antérieurement) (art. L. 2325-34 modifié CT).

**Entrée en vigueur : 19 août 2015**

## **B. Le fonctionnement du CHSCT après la nouvelle loi**

### **1- La durée des mandats**

Article L4613-1 CT

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend l'employeur et une délégation du personnel dont les membres sont désignés, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité d'entreprise les ayant désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel.

L'employeur transmet à l'inspecteur du travail le procès-verbal de la réunion de ce collège.

NB : Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont désignés pour la durée mentionnée à l'article L. 4613-1 du code du travail à compter du prochain renouvellement du comité en place (art. 16-7 Loi Rebsamen)

La durée des mandats des membres du CHSCT est alignée sur celle des membres du CE qui est légalement de 4 ans, sauf accord collectif qui prévoit une durée pouvant être réduite à 3 ou 2 ans.

L'entrée en vigueur est précisée par la loi : « à compter du prochain renouvellement du comité ». D'après les débats parlementaires, il s'agirait du renouvellement du CHSCT et non du comité d'entreprise.

### **2- Règlement intérieur du CHSCT**

Le CHSCT a désormais l'obligation de se doter, comme le comité d'entreprise, d'un règlement intérieur qui détermine les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux (art. L. 4614-2 CT).

**Entrée en vigueur : 19 août 2015**

---

### 3- Les réunions

#### a- Inscription de plein droit des consultations obligatoires à l'ordre du jour du CHSCT (art. 270 de la Loi MACRON)

Conformément à l'article L. 4614-8 du Code du travail, l'ordre du jour des réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est fixé par le président et le secrétaire.

La loi Macron introduit une dérogation à ce principe : les consultations du CHSCT rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour de l'instance par son secrétaire ou son président (art. L 4614-8 CT modifié). Il en va ainsi, par exemple, de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (art. L 4612-8 CT) ou encore de toute mesure prise en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés (art. L 4612-11 CT).

Cette mesure a pour objet d'éviter des situations de blocage nées de l'absence d'accord entre le président et le secrétaire du CHSCT sur l'inscription à l'ordre du jour d'une question donnée. La même dérogation est déjà applicable à l'établissement de l'ordre du jour des réunions du comité d'entreprise (art. L 2325-15 CT).

**Entrée en vigueur : 8 août 2015.**

#### b- Droit de vote du président

La loi Rebsamen étend une autre règle applicable au CE et précise que le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel (art. L. 4614-2 CT modifié). Cette règle, qui n'est pas nouvelle et transpose une jurisprudence constante en la matière (Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-14788), signifie que l'employeur ne peut participer à la remise des avis ou encore à la désignation d'un expert CHSCT. A contrario, bien que cette solution soit particulièrement critiquable, l'employeur peut participer à la désignation du secrétaire du CHSCT.

**Entrée en vigueur : 19 août 2015**

#### c- L'utilisation de la visioconférence

Comme énoncé précédemment, la visioconférence pourra être utilisée dans le cadre des réunions CHSCT selon les mêmes modalités : 3 recours par an sur décision unilatérale de l'employeur, au-delà, nécessité d'un accord collectif, intervention d'un décret pour fixer les modalités d'un vote à bulletin secret (art. L. 4614-11-1 CT nouveau).

---

## C. Les réunions communes des instances

A défaut de fusion des IRP (du fait de l'absence de mise en place de la DUP par l'employeur voire dans l'attente de sa mise en place ou en l'absence d'accord collectif dans les entreprises d'au moins 300 salariés voire en cas de fusion partielle dans ces entreprises), la loi Rebsamen offre à l'employeur la possibilité de « fusionner » ponctuellement les IRP par la possibilité d'organiser des réunions communes.

Article L. 23-101-1 CT

L'employeur peut organiser des réunions communes de plusieurs des institutions représentatives du personnel définies au présent livre et à l'article L. 4616-1 lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation.

Il inscrit ce projet à l'ordre du jour de la réunion commune, qui peut comporter des points complémentaires selon les règles propres à chaque institution. Cet ordre du jour est communiqué au moins huit jours avant la séance aux membres des institutions réunies.

Les règles de composition et de fonctionnement de chaque institution sont respectées.

Lorsque l'ordre du jour prévoit le recueil d'un avis, celui-ci est valablement recueilli au cours de cette réunion commune, sous réserve que l'institution devant rendre son avis soit consultée selon ses règles propres.

### 1- Objet de la réunion commune

Désormais, l'employeur peut organiser des réunions communes dès lors que :

- un projet
- nécessite l'information ou la consultation
- de plusieurs IRP

### 2- Participants

Presque tous les représentants du personnel peuvent être appelés à participer à ces réunions : délégués du personnel, comité d'entreprise, comités d'établissement et comité central d'entreprise, CHSCT<sup>1</sup> et instance de coordination des CHSCT, mais aussi délégation unique du personnel (DUP), nouvelle instance commune pouvant être créée par accord collectif dans les entreprises d'au moins 300 salariés, comité de groupe, comité d'entreprise européen, comités des sociétés européennes, coopératives européennes ou issues de fusions transfrontalières.

Les règles de composition de chaque instance doivent être respectées (art. L 23-101-1 CT nouveau).

---

<sup>1</sup> Bien que non visé expressément par le texte de l'article L. 23-101-1 CT, le CHSCT est concerné, l'article L. 4616-1 CT rappelant la répartition des compétences consultatives entre l'ICCHSCT et le CHSCT.

---

### 3- Ordre du jour

L'employeur doit inscrire ce projet à l'ordre du jour de la réunion commune

- (a priori) unilatéralement,
- mais qui peut comporter des points complémentaires selon les règles propres à chaque instance. Il convient alors de recueillir l'accord des différents secrétaires des instances concernées par la réunion commune !

L'ordre du jour est ensuite communiqué au moins 8 jours avant la séance aux membres des instances réunies (art. L 23-101-1 CT nouveau).

### 4- Avis

Par ailleurs, lorsque l'ordre du jour prévoit le recueil d'un avis, celui-ci devra être recueilli au cours de cette réunion commune, sous réserve que chaque instance appelée à rendre son avis soit consultée selon ses propres règles (art. L. 23-101-1 CT nouveau).

Il conviendra donc d'organiser un vote séparé pour chaque instance concernée !

### 5- Le PV des réunions communes

Les règles de fonctionnement de chaque instance doivent être respectées (art. L 23-101-1 CT nouveau). Il conviendra selon le cas de rédiger plusieurs PV notamment lorsque l'employeur a réuni le CE et le CHSCT (ou tout du moins que chaque instance diffuse un PV !).

### 6- Modalités d'organisation de la réunion

La visioconférence pourra aussi être utilisée lors de ces réunions communes soit (art L. 23-101-2 CT) :

- par décision unilatérale de l'employeur dans la limite de 3 par année civile,
- soit par accord avec les membres des instances réunies.

Toutefois, la loi renvoie à la publication d'un décret le soin de déterminer les conditions dans lesquelles il est possible, dans ce cadre, de procéder à un vote à bulletin secret. Dès lors, il semble possible de recourir à la visioconférence dès aujourd'hui, dans la mesure où aucun vote n'est prévu lors de cette réunion ou seulement un vote à main levée.

**La possibilité d'organiser des réunions communes est entrée en vigueur le 19 août 2015.**

---

## 2. LES BOULEVERSEMENTS DANS LES PREROGATIVES DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

---

### A. Les modifications relatives aux prérogatives d'information-consultation du CE

#### 1 - Les nouvelles règles relatives aux délais de consultation du CE

Aux termes de la nouvelle loi, le délai imparti pour remettre l'avis du CE est désormais fixé (art. L. 2323-3 CT modifié):

- prioritairement, par accord collectif ;
- à défaut de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le comité, adopté à la majorité des membres titulaires du comité. Dit autrement, l'accord doit être accepté par le président du comité ET par une majorité de membres titulaires présents.
- à défaut d'accord, le délai applicable est celui fixé par décret à savoir : 1 mois en temps « normal » ; 2 mois en cas d'intervention d'un expert (comptable ou libre) ; 3 mois en cas de saisine d'un ou plusieurs CHSCT, que le comité soit assisté ou non d'un expert ; 4 mois en cas de mise en place d'une instance de coordination des CHSCT, que le comité soit assisté ou non d'un expert (art. R. 2323-1-1 CT).

Dès lors, dans les entreprises pourvues d'un délégué syndical, les délais de consultation du comité d'entreprise ne pourront plus être fixés par accord entre l'employeur et la majorité des élus du CE : ils seront fixés soit par l'accord collectif d'entreprise, soit, à défaut, par décret.

Entrée en vigueur : à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016

#### 2 - Le regroupement des 17 consultations annuelles du CE

La loi Rebsamen substitue à l'ensemble des obligations récurrentes d'information-consultation du comité d'entreprise 3 consultations annuelles, consacrées à (art. L 2323-6 nouveau CT) :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- La situation économique et financière de l'entreprise ;
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

---

## a- La nouvelle consultation sur la stratégie

### Article L2323-10 CT

Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences 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. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle.

Le comité émet un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre.

La base de données mentionnée à l'article L. 2323-8 est le support de préparation de cette consultation.

Le comité d'entreprise peut se faire assister de l'expert-comptable de son choix en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise. Cette possibilité de recours à l'expert-comptable ne se substitue pas aux autres expertises. Par dérogation à l'article L. 2325-40 et sauf accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, le comité contribue, sur son budget de fonctionnement, au financement de cette expertise à hauteur de 20 %, dans la limite du tiers de son budget annuel.

### 1. Contenu de la consultation

La consultation annuelle sur les orientations stratégiques continuera, comme aujourd'hui, d'être consacrée aux orientations définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise et à leurs conséquences 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.

Mais elle devra en outre porter sur :

- la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)
- et sur les orientations de la formation professionnelle.

### 2. Modalités de la consultation

Le comité d'entreprise continuera de pouvoir se faire assister d'un expert-comptable de son choix dans le cadre de cette consultation dont le déroulement ne sera pas modifié (art. L 2323-10 nouveau CT).

Aujourd'hui organisée au niveau de l'entreprise ou de l'UES, cette consultation pourra être menée au niveau du groupe. Mais uniquement si un accord de groupe a été conclu à

---

cet effet prévoyant les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe aux comités d'entreprise du groupe (qui resteront consultés sur les conséquences des orientations) et à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante du groupe (art. L 2323-11 CT).

### 3. Synthèse en tableau

<b>Objet de la consultation</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences 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 et aux stages ;</li><li style="padding-left: 20px;">- Gestion prévisionnelles des emplois et des compétences ;</li><li style="padding-left: 20px;">- Orientations de la formation professionnelle.</li></ul>
<b>Informations à communiquer au CE</b>
<p>Les informations à communiquer au CE sont celles qui figurent dans la base de données économiques et sociales (BDES) qui doit désormais être en place dans toute entreprise depuis le 14 juin 2015. Il s'agit :</p> <ul style="list-style-type: none"><li style="padding-left: 20px;">- des investissements ;</li><li>- des données sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise (ajouter par la loi) ;<ul style="list-style-type: none"><li>- des fonds propres et endettement ;</li><li>- de l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et des dirigeants ;<ul style="list-style-type: none"><li>- des activités sociales et culturelles ;</li><li>- de la rémunération des financeurs ;</li></ul></li></ul></li><li>- des flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôt ;<ul style="list-style-type: none"><li>- de la sous-traitance ;</li></ul></li><li>- des transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.</li></ul>

**Entrée en vigueur : 1er janvier 2016**

#### **b- La consultation annuelle sur la situation économique et financière**

Article L2323-12 CT

La consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise porte également sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche, et sur l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi.

L'avis du comité d'entreprise est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise.

##### **1. Contenu de la consultation**

Une consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise est instituée (art. L. 2323-12 CT). Elle portera sur :

- la situation économique et financière de l'entreprise (qui correspond à l'ancien examen annuel des comptes qui ne constituait qu'une simple information) ;
- la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise
- sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche,
- sur l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE).

## 2. Modalités de la consultation

Les modalités sont calquées sur celles des orientations stratégiques :

- En vue de cette consultation, des informations précisément définies par la loi et par décret à intervenir (art. L.2323-14 CT) seront mises à la disposition du comité dans la base de données (art. L. 2323-13 CT). Ces informations pourront varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.
- Le comité d'entreprise pourra se faire assister d'un expert-comptable de son choix rémunéré par l'employeur (art. L. 2325-35 modifié CT).
- L'avis rendu par le comité dans le cadre de cette consultation sera transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise (art. L 2323-12 nouveau CT).

### Attention

*Le moment de la consultation sur les comptes de l'entreprise n'est plus précisé ! Auparavant, l'article L2323-8 CT énonçait :*

*« Dans les sociétés commerciales, l'employeur communique au comité d'entreprise, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, l'ensemble des documents transmis annuellement à ces assemblées ainsi que le rapport des commissaires aux comptes [...] ».*

*Dans le même sens, la date butoir du 1er juillet pour la consultation sur le CICE disparaît.*

## 3. Sanctions du défaut de consultation

Le défaut de consultation sur la politique de recherche demeurera sanctionné par la suspension des aides publiques (art. L 2323-12 CT transféré à l'article L 2323-55 nouveau CT).

De même, en cas d'utilisation non conforme du CICE, le comité restera investi de ses prérogatives actuelles (art. L 2323-26-2 et L 2323-26-3 CT transférés aux articles L 2323-56 et L 2323-57 CT).

#### 4. Synthèse en tableau

<b>Objet de la consultation</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Situation économique et financière de l'entreprise (remplace l'examen annuel des comptes)</li><li>- Politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise ;<ul style="list-style-type: none"><li>- Utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche ;</li><li>- Utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE).</li></ul></li></ul>
<b>Informations à communiquer au CE</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Informations sur l'activité et sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir ;</li><li>- Pour toutes les sociétés commerciales : documents obligatoirement transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, communications et copies transmises aux actionnaires, rapport des commissaires aux comptes ;</li><li>- Pour les sociétés commerciales décrites à l'article L. 232-2 du code de commerce et les groupements d'intérêt économique (GIE) : situation de l'actif réalisable et disponible, valeurs d'exploitation exclues, et du passif exigible, un compte de résultat prévisionnel, un tableau de financement en même temps que le bilan annuel et un plan de financement prévisionnel.</li><li>- Pour les entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale : les documents qu'elles établissent ;<ul style="list-style-type: none"><li>- Informations sur les sommes reçues au titre du CICE et sur leur utilisation ;</li><li>- Informations relatives à la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.</li></ul></li></ul> <p style="text-align: center;"><i>Le détail des informations peut varier en fonction de l'effectif de l'entreprise (plus ou moins de 300 salariés), ce contenu doit être précisé par décret.</i></p>

**Entrée en vigueur : 1er janvier 2016**

#### **c- La consultation unique sur la politique sociale de l'entreprise**

##### Article L2323-15 CT

La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu.

##### Article L2323-20 CT

Dans les entreprises et organismes mentionnés au premier alinéa de l'article L. 2321-1 ainsi que dans les entreprises mentionnées à l'article L. 2323-27, la consultation prévue à l'article L. 2323-15 porte, en outre, sur le bilan social de l'entreprise lorsque l'entreprise compte plus de trois cents

salariés. A cette fin, l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 2323-9, les données relatives à ce bilan social.

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, le comité d'établissement est consulté sur le bilan social particulier à chaque établissement dont l'effectif habituel est au moins de trois cents salariés.

Ces obligations ne se substituent à aucune des obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise ou d'établissement qui incombent à l'employeur en application, soit de dispositions légales, soit de stipulations conventionnelles.

### 1. Objet de la consultation

Le comité d'entreprise sera consulté une fois par an sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Cette consultation portera sur (art. 2323-15 nouveau CT) :

- l'évolution de l'emploi,
- les qualifications,
- le programme pluriannuel de formation,
- les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur,
- l'apprentissage,
- les conditions d'accueil en stage,
- les conditions de travail,
- les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail,
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou d'accord sur le droit d'expression,
- et dans les entreprises d'au moins 300 salariés, cette consultation portera également sur le bilan social de l'entreprise (art. L 2323-20 nouveau CT).

### 2. Modalités de la consultation

Les modalités de cette consultation sont adaptées :

- l'information du comité en vue de cette consultation se fera via la base de données économiques et sociales (y compris pour le bilan social !) et la liste des informations à communiquer sera précisément définie par décret à paraître ;

**Attention l'établissement obligatoire du bilan social sous forme de document organisé disparaît**

*Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la consultation sur le bilan social de l'entreprise est maintenue mais comprise dans le cadre de consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.*

*Le bilan social n'est plus un document unique. Les informations du bilan social sont mises à la disposition des membres du CE dans la base de données économiques et sociales (art. L. 2323-20 CT).*

- le comité pourra se faire assister d'un expert-comptable de son choix rémunéré par l'employeur (art. L. 2325-35 modifié CT). En outre, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité d'entreprise pourra recourir à un expert technique en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle (art. L.2325-38 modifié CT);
- les informations de la base afférentes à la consultation sur la politique sociale de l'entreprise devront être mises à la disposition de l'inspecteur du travail accompagnées de l'avis du comité dans les 15 jours suivant la réunion (art. L 2323-18 nouveau CT).
- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, il en ira de même des informations du bilan social et de l'avis du comité sur ce bilan (art. L 2323-24 nouveau CT).

### A noter

*Dans le cadre de cette consultation, le comité d'entreprise bénéficiera (comme aujourd'hui) du concours du CHSCT dans les matières relevant de sa compétence. Il pourra également continuer à lui confier la réalisation d'études portant sur des matières de sa compétence (art. L 2323-16 nouveau CT).*

### 3. Synthèse en tableau

Objet de la consultation
<ul style="list-style-type: none"><li>- Évolution de l'emploi ;<ul style="list-style-type: none"><li>- Qualifications ;</li></ul></li><li>- Programme pluriannuel de formation ;</li><li>- Actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur ;<ul style="list-style-type: none"><li>- Apprentissage ;</li><li>- Conditions d'accueil en stage ;</li><li>- Conditions de travail ;</li></ul></li><li>- Congés et aménagement du temps de travail ;<ul style="list-style-type: none"><li>- Durée du travail ;</li></ul></li><li>- Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;</li><li>- Modalités d'exercice du droit d'expression des salariés où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu.</li></ul>
Informations à communiquer au CE

- Informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage et sur le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ;
  - Informations et indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise ainsi que l'accord ou, à défaut, le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
    - Informations sur le plan de formation du personnel de l'entreprise ;
  - Informations sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation ;
  - Informations sur la durée du travail : heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise ; à défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement ; bilan du travail à temps partiel ; nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale de 24 heures ; durée, aménagement du temps de travail, période de prise des congés payés, conditions d'application des aménagements de la durée et des horaires lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel, recours aux conventions de forfait et modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés ;
  - Éléments figurant dans le rapport et le programme annuels de prévention présentés par l'employeur au CHSCT ;
  - Informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés ;
  - Informations sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter ;
    - Informations sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.

*Le détail des informations peut varier en fonction de l'effectif de l'entreprise (plus ou moins de 300 salariés), ce contenu doit être précisé par décret.*

**Entrée en vigueur : 1er janvier 2016**

#### **d- Un accord d'entreprise pourra adapter les consultations**

##### **1. Objet de l'accord**

La loi prévoit qu'un accord d'entreprise pourra définir (art. L 2323-7 nouveau<sup>2</sup> CT) :

- les modalités des deux nouvelles consultations récurrentes (situation économique et financière ; politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et emploi). Sont donc exclus les orientations stratégiques.
- la liste et le contenu des informations récurrentes prévues pour ces deux consultations et l'information trimestrielle des entreprises d'au moins 300 salariés.

<sup>2</sup> Ce même article prévoit également, comme énoncé précédemment, que le nombre de réunions annuelles du comité d'entreprise pourra être adapté par voie d'accord collectif mais celui-ci ne pourra toutefois être inférieur à 6.

---

Le comité devra toutefois impérativement rester destinataire des documents comptables de l'article L.2323-13 et des informations sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes de l'article L. 2323-17 CT.

## 2. Conditions relatives à l'accord

L'accord devra être conclu dans les conditions prévues à l'article L 2232-12 du Code du travail (art. L 2323-7 nouveau CT), à savoir un accord d'entreprise de droit commun (30% d'engagement et absence d'opposition).

**Entrée en vigueur : 1er janvier 2016**

## 3 - Les changements apportés aux droits à expertise du CE

### a- Droit à l'expertise comptable

Comme énoncé précédemment, le comité d'entreprise pourra se faire assister d'un expert-comptable de son choix dans le cadre des 3 nouvelles consultations annuelles (art. L. 2325-35 modifié CT).

Pour rappel, seule l'expertise en matière d'orientations stratégiques fait l'objet d'un cofinancement (80/20). L'expertise sur la situation économique et financière ainsi que celle sur la politique sociale de l'entreprise sont intégralement rémunérées par l'employeur.

Attention, les modifications apportées par la loi Rebsamen ne doivent pas occulter la suppression de l'expertise sur les documents prévisionnels, 2 fois par exercice !

**Entrée en vigueur : 1er janvier 2016**

### b- Création d'une possibilité de recours à l'expert technique en matière d'égalité professionnelle

Outre l'expert-comptable, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité d'entreprise pourra recourir à un expert technique en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle (art. L2325-38 modifié CT).

Le recours à cet expert technique se fera dans les conditions prévues à l'article L 2325-38 du Code du travail, c'est-à-dire, comme pour l'expert en nouvelles technologies, à savoir :

- par accord entre l'employeur et la majorité des élus
- ou, à défaut d'accord, sur décision du président du tribunal de grande instance statuant en urgence.

Il sera rémunéré par l'employeur.

---

Entrée en vigueur au 1er janvier 2016

#### 4 - Consultations et attributions ponctuelles du CE

##### a- Suppression de l'information-consultation sur les projets d'accords collectifs, leur révision ou dénonciation

Article L2323-2 CT

Les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité d'entreprise, sauf, en application de l'article L. 2323-42, avant le lancement d'une offre publique d'acquisition.

Les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à l'avis du comité d'entreprise.

La loi énonce désormais que les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne seront plus soumis à l'avis du comité d'entreprise (art. L 2323-2 modifié CT). Il en ira de même des projets d'accord d'intéressement (l'article L 3312-7 du Code du travail prévoyant une telle consultation est abrogé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016) et, a priori, des projets d'accord de participation ou de plan d'épargne salariale.

Enfin, les entreprises disposant d'un accord d'intéressement, de participation ou d'un plan d'épargne salariale dont le comité d'entreprise n'est pas signataire ne seront plus tenues de consulter cette instance avant leur renouvellement ou prorogation (les dispositions de l'article L 2323-18 du Code du travail imposant une telle consultation ne sont pas reprises dans la version du Code du travail entrant en vigueur en 2016).

On remarquera surtout que rien n'est prévu s'agissant du CHSCT pour la conclusion, dénonciation ou révision d'accords qui relèvent de son domaine de compétence tels que le temps de travail !

Et s'agissant des accords majoritaires sur PSE ? Les textes issus de la loi de sécurisation de l'emploi n'ont pas été modifiés par la loi Rebsamen.

##### b- Les consultations et attributions ponctuelles sont recodifiées mais pas modifiées

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, les attributions économiques ponctuelles du comité seront maintenues en l'état et regroupées dans le Code du travail, pour les distinguer des 3 consultations annuelles récurrentes, sous deux sous-sections :

- l'une intitulée « Consultations et informations ponctuelles du comité » dans laquelle les consultations et informations ponctuelles du comité d'entreprise

suivantes sont maintenues : introduction de nouvelles technologies, restructuration et compression des effectifs, modification dans l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, offre publique d'acquisition, conditions de travail, procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire ;

- l'autre dénommée « Droit d'alerte économique et social et utilisation des aides publiques » qui (étonnamment) comprend un paragraphe 4 intitulé : informations trimestrielles du CE ;
- seule exception à ce regroupement : la consultation sur la marche générale de l'entreprise (art. L 2323-6 CT) est transférée dans les principes généraux, à l'article L 2323-1 du Code du travail.

## 5- Les informations du comité et la BDES

### a- Les informations trimestrielles

En matière de « simple » information, la loi va encore plus loin dans la rationalisation !

Désormais, seules les entreprises d'au moins 300 salariés, ont une obligation d'informer trimestriellement le comité d'entreprise (art. L. 2323-60 CT). A ce titre, l'employeur communique au comité d'entreprise des informations sur :

- L'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production ;
- Les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise ;
- Le nombre de contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ;
- Sachant qu'un décret doit préciser le contenu de ces informations.

### A noter

*L'article L. 2325-14-1 du CT accorde un délai à l'employeur pour se conformer aux obligations d'information des entreprises d'au moins 300 salariés.*

*D'une part, le seuil de 300 salariés est considéré atteint dès lors que :*

*- l'effectif de l'entreprise atteint ce seuil pendant les 12 derniers mois dans des conditions déterminées par décret (à paraître).*

*D'autre part, l'employeur dispose d'un délai :*

*- d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement aux obligations d'information du comité d'entreprise qui en découlent.*

*Autrement dit, à compter du moment où l'entreprise atteint le seuil de 300 salariés (de manière continue), l'employeur dispose de 2 ans pour se conformer aux nouvelles obligations d'information des entreprises d'au moins 300 salariés !*

---

A contrario, les entreprises de taille inférieure n'auront plus d'obligation d'information régulière à l'encontre de leur CE (art. L.2323-46 à L. 2323-49 sont abrogés). Seules, l'information du CE dans le mois qui suit son élection du CE est maintenue<sup>3</sup> (art. L 2323-28 CT).

#### **b- Suppression des différents rapports et bilans**

Autres exemples de rationalisation par éradication :

- dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'obligation d'établir un rapport annuel sur la situation économique de l'entreprise est purement et simplement supprimée ;
- il en va de même, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, du rapport sur la situation économique et du rapport sur la situation comparée hommes-femmes. Mais, la majorité des données figurant dans ces rapports seront reprises dans base ;
- s'agissant du bilan social, les textes sont réécrits afin de supprimer toute référence à l'obligation d'établir un bilan, seule demeurant l'obligation de consulter le comité sur ce bilan dont les données seront mises à disposition dans la base.

#### **c- Les changements apportés à la BDES**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, les textes sur la base de données économiques et sociales seront transférés des articles L 2323-7-2 et L 2323-7-3 aux articles L 2323-8 et L 2323-9 nouveaux du Code du travail.

##### **1. Le contenu de la base sera précisé par décret**

Les informations à faire paraître dans la base pour chacune des consultations récurrentes du comité d'entreprise seront précisées par décret.

Le contenu prévu par ce texte pourra varier selon que l'entreprise compte moins de ou au moins 300 salariés (art. L 2323-8, L 2323-14, L 2323-19 et L 2323-27 nouveaux CT).

Les entreprises pourront toutefois adapter ce contenu par accord collectif d'entreprise.

---

<sup>3</sup> Un mois après chaque élection du comité d'entreprise, l'employeur lui communique une documentation économique et financière précisant :

1° La forme juridique de l'entreprise et son organisation ;

2° Les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;

3° Le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe ;

4° Compte tenu des informations dont dispose l'employeur, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.

---

## 2. La base comportera une nouvelle rubrique « égalité professionnelle »

La liste des informations de la BDES sera enrichie d'un volet sur l'égalité professionnelle hommes-femmes. Ce volet comprendra :

- un diagnostic et une analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- une analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ;
- une évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

## 3. L'information récurrente se fera via la base de données pour le CE et le CHSCT

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 :

- pour le bilan social ainsi que pour chacune des consultations récurrentes du CE, il est clairement énoncé que les informations seront mises à disposition dans la base ;
- les éléments d'information transmis de manière récurrente au CHSCT devront être mis à la disposition de ses membres dans la base de données (art. L 2323-8 et L 2323-9 nouveaux CT). Ce sera notamment le cas du rapport annuel de prévention.

### Attention

*Comme pour le comité d'entreprise, les consultations ponctuelles du CHSCT continueront de faire l'objet d'un envoi d'informations selon les modalités habituelles (art. L 2323-9 CT).*

---

## B. Les modifications relatives aux prérogatives d'information-consultation du CHSCT

### 1- Les consultations du CHSCT et de l'ICCHSCT sont désormais encadrées par des délais

Article L4612-8 CT

Dans l'exercice de leurs attributions consultatives, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et l'instance temporaire de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1 disposent d'un délai d'examen suffisant leur permettant d'exercer utilement leurs attributions, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui leur sont soumises.

Sauf dispositions législatives spéciales, un accord collectif d'entreprise conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2232-6 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, le cas échéant, l'instance temporaire de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1 ou, à défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat fixe les délais, qui ne peuvent être inférieurs à quinze jours, dans lesquels les avis sont rendus, ainsi que le délai dans lequel le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail transmet son avis au comité d'entreprise lorsque les deux comités sont consultés sur le même projet.

A l'expiration de ces délais, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et, le cas échéant, l'instance temporaire de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1 sont réputés avoir été consultés et avoir rendu un avis négatif.

Aux termes du nouveau dispositif, le délai imparti au CHSCT pour remettre son avis est déterminé comme pour le CE :

- prioritairement, par accord collectif<sup>4</sup> ;
- à défaut de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le comité, adopté à la majorité des membres titulaires du comité. Dit autrement, l'accord doit être accepté par le président du comité ET par une majorité de membres titulaires présents.
- à défaut d'accord, le délai sera déterminé par décret à paraître.

En tout état de cause, ce délai ne peut être inférieur à quinze jours et doit toujours permettre au CHSCT ou à l'ICCHSCT d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui leur sont soumises. Toutefois, la formulation de l'article laisse à penser qu'il n'est pas possible de fixer au cas par cas et au fur et à mesure des consultations les délais nécessaires à la remise de l'avis du CHSCT. En effet, un accord collectif doit fixer les délais. En pratique, il est difficilement imaginable qu'une négociation s'engage avec les OS à chaque consultation du CHSCT.

Toutefois, selon nous, en cas de projet d'une importance particulière, les OS ne doivent pas hésiter à réclamer une négociation pour fixer un délai spécifique en fonction du

---

<sup>4</sup> Ce sont donc l'employeur et les OS qui fixent les délais applicables !

---

projet. En effet, les projets les plus importants nécessitent d'adapter les délais en fonction de l'information nécessaire à la consultation, de la consultation du CE et de la possibilité de faire intervenir un expert CHSCT.

Symétrie parfaite avec le dispositif applicable au CE, la nouvelle loi prévoit qu'à l'expiration du délai, le comité est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. Autrement dit, si le comité n'a pas formulé d'avis avant l'expiration du délai :

- il sera réputé avoir rendu un avis,
- cet avis sera réputé négatif,
- l'employeur sera autorisé à mettre en œuvre son projet.

Ces délais ne sont pas applicables à la consultation du CHSCT en cas de projet de réorganisation accompagné de réduction d'effectif (PSE).

**Le dispositif est entré en vigueur le 19 août 2015 mais nécessite l'intervention d'un décret à paraître.**

## **2- L'articulation de la remise de l'avis du CHSCT avec celle du CE en cas de double consultation**

Le CHSCT doit rendre son avis avant que le comité ne rende le sien ! C'est désormais expressément inscrit dans le Code du travail depuis la loi Rebsamen qui cadre dans le temps cette transmission de l'avis du CHSCT.

Le délai de transmission de l'avis du CHSCT au près du CE est fixé selon les mêmes modalités que le délai de remise de l'avis du CHSCT (art. L. 4612-8 nouveau CT) :

- prioritairement, par accord collectif<sup>5</sup> ;
- à défaut de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le comité, adopté à la majorité des membres titulaires du comité. Dit autrement, l'accord doit être accepté par le président du comité ET par une majorité de membres titulaires présents.
- à défaut d'accord, le délai est déterminé par décret. Aux termes de l'article R. 2323-1-1 CT né de la loi de sécurisation de l'emploi, ce délai est de 7 jours.

On remarquera que rien n'est prévu en cas de difficulté d'accès aux informations nécessaires à la consultation. Pour rappel, s'agissant du CE, il est prévu une action en justice spécifique (art. L. 2323-4 CT).

---

<sup>5</sup> Ce sont donc l'employeur et les OS qui fixent les délais applicables !



---

Cette disposition est entrée en vigueur le 19 aout 2015 mais nécessite l'intervention d'un décret à paraître.



---

## C. Les nouvelles règles de consultation dans les entreprises à structure complexe

### 1- La nouvelle articulation CCE/comités d'établissement

#### Article L2327-2 CT

Le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement. Il est informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise, notamment dans les cas définis aux articles L. 2323-35 à L. 2323-43. Il est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux comités d'établissement. Le comité central d'entreprise est également seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies.

#### Article L2327-15 CT

Le comité d'établissement a les mêmes attributions que le comité d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement. Le comité d'établissement est consulté sur les mesures d'adaptation des projets décidés au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement. Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité central d'entreprise et un ou plusieurs comités d'établissement, l'avis rendu par chaque comité d'établissement est transmis au comité central d'entreprise dans des délais fixés par décret en Conseil d'Etat.

#### a- Les domaines de compétence respectifs CCE/CET ne sont pas modifiés

La loi rappelle, sans les modifier, les domaines de compétence du CCE et du CET :

- Le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement (art. L2327-2 CT) ;
- le comité d'établissement a les mêmes attributions que le comité d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement (art. L. 2327-15 CT).

## b- Articulation des compétences en matière d'information-consultation

1) La loi institue expressément deux cas dans lesquels le CCE est seul consulté :

- le CCE est seul consulté sur les projets :
  - décidés au niveau de l'entreprise
  - qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements.
  - Son avis accompagné des documents relatifs au projet devra être transmis, par tout moyen, aux comités d'établissement.

Le CET est donc seulement informé !

### A noter

*Ce dispositif ne modifie pas les règles antérieures. Il est conforme à la jurisprudence (Cass. crim., 17 janvier 1984, n° 82-94159).*

- le CCE est également seul consulté sur les projets :
  - décidés au niveau de l'entreprise
  - lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies.

Autrement dit, le CCE est seul consulté sur la mesure générale qui suppose des modalités d'application décidées ultérieurement (conformément à la jurisprudence Cass. soc., 5 juillet 2006, n° 04-18818). On ne sait cependant si le CET doit tout de même être informé de la position du CCE !

De plus, lorsque les mesures de mise en œuvre seront connues, l'employeur devra de nouveau consulter les élus « au niveau approprié » à savoir :

- le CCE si les mesures de mise en œuvre sont décidées au niveau de l'entreprise et ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements.
- le comité d'établissement si les mesures de mise en œuvre relèvent de la compétence du chef d'établissement.

### A noter

*Ce dispositif permet aux employeurs de choisir le calendrier de la consultation en fonction de l'état de préparation d'un projet ou surtout de la volonté de l'employeur de présenter ou non les mesures de mise en œuvre.*

2) Conformément à son domaine de compétence, le CET doit, comme auparavant, être seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'établissement.

De plus, la loi précise que le CET est également consulté sur :

- les mesures d'adaptation des projets décidés au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement
- et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement.

Ce faisant, la loi organise l'articulation des consultations puisque en pareille hypothèse, le CCE est également consulté.

Dès lors :

- l'avis rendu par chaque comité d'établissement est transmis au comité central d'entreprise ;
- dans des délais qui seront fixés par décret (art. L 2327-2 modifié CT).

Il en résulte que les comités d'établissements doivent être consultés avant le CCE ! Aux termes des débats parlementaires, la solution s'explique par le rôle dévolu au CCE, qui doit se prononcer sur l'économie globale des projets à l'échelle de l'entreprise, de sorte que sa vision doit pouvoir être alimentée par les retours des établissements lorsque le projet en question comporte des modalités d'application spécifiques à ces derniers (Rapport AN n° 2792).

Avant l'intervention de la loi, l'ordre de consultation du CCE et des comités d'établissement n'était pas réglementé. Pour l'administration comme pour la jurisprudence, cet ordre variait selon les cas.

**Entrée en vigueur** : le 19 août 2015 mais certaines dispositions nécessitent toutefois un décret d'application.

## 2- La nouvelle articulation ICCHSCT/CHSCT

Article L4616-1 CT

Lorsque les consultations prévues aux articles L. 4612-8-1, L. 4612-9, L. 4612-10 et L. 4612-13 portent sur un projet commun à plusieurs établissements, l'employeur peut mettre en place une

---

instance temporaire de coordination de leurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui a pour mission d'organiser le recours à une expertise unique par un expert agréé dans le cas mentionné au 2° de l'article L. 4614-12 et selon les modalités prévues à l'article L. 4614-13. L'instance est seule compétente pour désigner cet expert. Elle rend un avis au titre des articles L. 4612-8-1, L. 4612-9, L. 4612-10 et L. 4612-13.

L'instance temporaire de coordination, lorsqu'elle existe, est seule consultée sur les mesures d'adaptation du projet communes à plusieurs établissements. Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés sont consultés sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à leur établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement.

Créée par la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, l'instance de coordination des CHSCT avait vocation à organiser une expertise commune et l'avis rendu par cette instance ne supprimait pas la nécessité de recueillir l'avis de l'ensemble des CHSCT concernés par le projet.

La loi Rebsamen continue de faire de l'ICCHSCT une instance temporaire dont la mise en place reste une faculté pour l'employeur. De plus, lorsque l'employeur a décidé la mise en place d'une instance de coordination en vue d'une expertise unique, la désignation de l'expert relève de la seule compétence de cette instance. C'est éléments ne sont pas modifiés par la réforme.

Toutefois, l'instance de coordination est désormais seule consultée sur les mesures d'adaptation du projet communes à plusieurs établissements.

Il en résulte que désormais, l'ICCHSCT peut être consultée en lieu et place des CHSCT locaux !

#### A noter

*On suppose, car cela n'est pas expressément précisé, que l'ICCHSCT est seule consultée sur les projets communs qui ne nécessitent pas d'adaptation !*

Les CHSCT locaux concernés par le projet commun ne seront consultés que :

- sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à leur établissement
- et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement.
- sachant que l'avis rendu par chaque CHSCT est transmis à l'instance de coordination des CHSCT dans des délais qui seront fixés par décret (et non négociés !).

---

Il en résulte que, comme pour le comité central d'entreprise, les instances au niveau des établissements doivent être consultées avant l'instance de coordination !

**A noter**

*Les CHSCT d'établissements continueront d'être consultés sur les projets décidés par le chef d'établissement.*

**Entrée en vigueur :** le 19 août 2015 mais certaines dispositions nécessitent toutefois un décret d'application.



---

## Table des matières

---

<b>1. LES NOUVELLES REGLES DE FONCTIONNEMENT DES INSTANCES</b>	<b>3</b>
<b>A. LE FONCTIONNEMENT DU COMITE D'ENTREPRISE APRES LA NOUVELLE LOI</b>	<b>3</b>
1- LES REUNIONS DU CE	3
2 - LES COMMISSIONS DU CE	6
<b>B. LE FONCTIONNEMENT DU CHSCT APRES LA NOUVELLE LOI</b>	<b>7</b>
1- LA DUREE DES MANDATS	7
2- REGLEMENT INTERIEUR DU CHSCT	7
3- LES REUNIONS	8
<b>C. LES REUNIONS COMMUNES DES INSTANCES</b>	<b>9</b>
1- OBJET DE LA REUNION COMMUNE	9
2- PARTICIPANTS	9
3- ORDRE DU JOUR	10
4- AVIS	10
5- LE PV DES REUNIONS COMMUNES	10
6- MODALITES D'ORGANISATION DE LA REUNION	10
<b>2. LES BOULEVERSEMENTS DANS LES PREROGATIVES DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL</b>	<b>11</b>
<b>A. LES MODIFICATIONS RELATIVES AUX PREROGATIVES D'INFORMATION-CONSULTATION DU CE</b>	<b>11</b>
1 - LES NOUVELLES REGLES RELATIVES AUX DELAIS DE CONSULTATION DU CE	11
2 - LE REGROUPEMENT DES 17 CONSULTATIONS ANNUELLES DU CE	11
3 - LES CHANGEMENTS APPORTES AUX DROITS A EXPERTISE DU CE	19
4 - CONSULTATIONS ET ATTRIBUTIONS PONCTUELLES DU CE	20
5- LES INFORMATIONS DU COMITE ET LA BDES	21
<b>B. LES MODIFICATIONS RELATIVES AUX PREROGATIVES D'INFORMATION-CONSULTATION DU CHSCT</b>	<b>24</b>
1- LES CONSULTATIONS DU CHSCT ET DE L'ICCHSCT SONT DESORMAIS ENCADREES PAR DES DELAIS	24
2- L'ARTICULATION DE LA REMISE DE L'AVIS DU CHSCT AVEC CELLE DU CE EN CAS DE DOUBLE CONSULTATION	25
<b>C. LES NOUVELLES REGLES DE CONSULTATION DANS LES ENTREPRISES A STRUCTURE COMPLEXE</b>	<b>27</b>
1- LA NOUVELLE ARTICULATION CCE/COMITES D'ETABLISSEMENT	27
2- LA NOUVELLE ARTICULATION ICCHSCT/CHSCT	29