

FICHE 11 : LES INFORMATIONS-CONSULTATIONS DU CE



La mise en œuvre des dispositions de la loi doit commencer par une discussion entre les partenaires sociaux sur les sujets prioritaires et l'agenda social. Celui-ci doit mettre en cohérence les trois consultations récurrentes, les trois négociations et les consultations exceptionnelles et permet à l'expert-comptable d'intervenir sans délai. Nous incitons à en discuter au dernier trimestre de l'année n-1.

Il n'y a pas d'agenda social exemplaire ni d'agenda social type : chaque entreprise doit définir son propre agenda social en tenant compte de ses habitudes historiques (quand avaient lieu les 17 consultations ?), du calendrier de disponibilité des informations, du calendrier de réunion des organes de gouvernance, etc.

La négociation d'un accord d'entreprise portant également sur les règles de transmission des informations au CE, sur les délais pour donner un avis, sur le nombre de réunions et, plus généralement, sur les règles relatives à la procédure d'information-consultation du CE permettra d'adapter ces nouveautés à l'actualité de chaque entreprise.

Le nombre de consultations annuelles du comité est désormais limité à 3 et le CE peut faire appel à un expert-comptable sur ces trois temps.

Maintien d'une information trimestrielle dans les entreprises d'au moins 300 salariés. Un décret en Conseil d'Etat précisera le contenu des informations susceptibles d'être transmises au CE dans ce cadre, lesquelles peuvent varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés

Les délais impartis au CE pour rendre son avis dans le cadre des consultations récurrentes sont, sauf dispositions législatives spéciales, désormais négociés avec les délégués syndicaux en lieu et place des membres du CE.

[NB : le contenu des informations mises à disposition par l'employeur pour ces trois informations-consultations figure en Annexe 1 que vous pouvez télécharger dans le document intitulé Annexes]

Ce qui change
concrètement

L'essentiel de la loi

Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur :

- 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- 2° La situation économique et financière de l'entreprise ;
- 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Un accord d'entreprise (30 %) peut définir :

- 1° Les modalités des consultations récurrentes du comité d'entreprise ;
- 2° La liste et le contenu des informations récurrentes, à l'exception des documents comptables mentionnés à l'article L. 2323-13 et des données mentionnées au 2° de l'article L. 2323-17 ;
- 3° Le nombre de réunions annuelles du comité d'entreprise qui ne peut être inférieur à six.

L'accord d'entreprise peut également définir les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise sont rendus.

TSVP...

Questions / Réponses

La consultation du CE sur les projets d'accord est-elle toujours possible ?

Non. Les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont plus soumis à l'avis du comité d'entreprise. Le législateur a délibérément coupé le lien entre le CE et les organisations syndicales, ce qui, d'un point de vue pratique, risque de poser bien des difficultés.

Comment rémunérer l'expert-comptable pour accompagner le CE dans le cadre des orientations stratégiques ?

La possibilité de recourir à l'expert-comptable ne se substitue pas aux autres expertises. Par dérogation à l'article L.2325-40 du Code du travail et sauf accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, le CE contribue, sur son budget de fonctionnement, au financement de cette expertise, à hauteur de 20 %, dans la limite du tiers de son budget annuel.

La question du financement de l'expert en cas de consultation au niveau du groupe devra faire l'objet d'un point spécifique dans l'accord.

L'essentiel de la loi (suite)

Information-consultation sur les orientations stratégiques

Le CE est consulté sur les orientations stratégiques 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 GPEC et sur les orientations de la formation professionnelle.

Le comité d'entreprise émet un avis et peut proposer des orientations alternatives.

Un accord de groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques est effectuée au niveau du comité de groupe.

Information-consultation sur la situation économique et financière

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.

Information-consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Cette consultation annuelle 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.

Le CE peut se faire assister de l'expert-comptable de son choix en vue de ces trois consultations.

Articles L.2323-6, L.2323-7, L.2323-10 et suivants, L.2323-12 et suivants, L.2323-15 et suivants du Code du travail.

Est-ce que l'examen annuel des comptes est considéré comme une information-consultation ?

Oui, désormais, la situation économique et financière de l'entreprise constitue un thème de consultation à part entière, alors que, jusqu'alors, il ne s'agissait que d'une information du CE. Cette modification n'est pas anodine puisque toute matière soumise à consultation du CE ou CCE est, depuis l'entrée en vigueur de la LSE, encadrée par des délais spécifiques. Cela aura pour effet de contraindre davantage les élus ainsi que l'expert. Il est important, plus que jamais, d'anticiper chaque échéance afin d'éviter d'être pris au dépourvu. La négociation d'un accord d'entreprise pourrait permettre d'y remédier.

Le CE peut-il se faire aider dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi ?

Oui, le CE peut faire appel à un expert-comptable rémunéré par l'entreprise. Il bénéficie également du concours du CHSCT et peut décider de lui confier le soin de procéder à des études portant sur des matières de la compétence de ce dernier.

Le CE est-il encore consulté sur le bilan social ?

Oui, mais plus de manière spécifique. En effet, la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise, aux conditions de travail et à l'emploi porte, en outre, sur le bilan social de l'entreprise lorsque l'entreprise compte plus de 300 salariés. A cette fin, l'employeur met à la disposition du CE 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 300 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.

Le CE est-il consulté périodiquement sur d'autres sujets ?

Oui, mais uniquement dans les entreprises d'au moins 300 salariés. Dans celles-ci, l'employeur communique chaque trimestre au CE des informations sur :

- 1° L'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production ;
- 2° Les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise ;
- 3° Le nombre de contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire.

Un décret en Conseil d'Etat précise le contenu de ces informations.