



Expertises économiques et sociales
auprès des comités d'entreprise

Syncea



MAÎTRISER LES CHANGEMENTS INTRODUITS PAR LA LOI REBSAMEN

20 & 21 MARS 2017

Intervenants :

Audrey MUNCH-RISSON

Fayçal ABASSI



Syncea

www.syncea.fr



Plan de la présentation

- 1. Les nouvelles informations/consultations du CE en pratique**
- 2. Réorganisation des sujets de négociation**
- 3. Fonctionnement et nouveaux droits des IRP**
- 4. Le regroupement des IRP en fonction de la taille de l'entreprise**



Plan de la présentation

1. Les nouvelles informations/consultations du CE en pratique

- **Présentation des 3 consultations récurrentes**
- **Le recours à l'expert-comptable pour chacune des consultations**
- **Les délais de consultation**
- **Organisation consultation CCE/CE**
- **Le rôle de la base de données économiques et sociales**

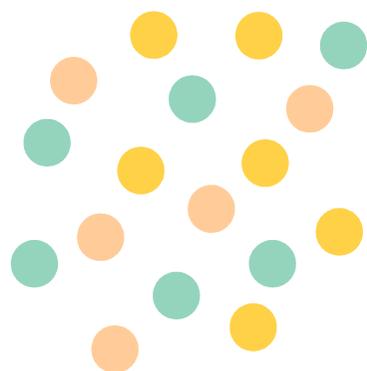


Petit rappel

Depuis 2016, il n'y a que 3 « RDV annuels » du CE

Regroupement depuis le 1^{er} janvier 2016 des 17 informations et consultations périodiques obligatoires qui existaient préalablement.

Hier
17
obligations d'informations
et de consultations



La BDES doit être complétée
pour permettre la consultation
du CE

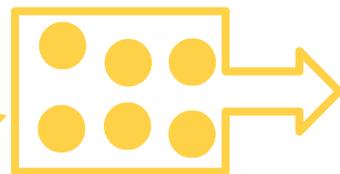
Aujourd'hui
3
Consultations périodiques



Orientations stratégiques et
leurs conséquences



Situation économique et
financière de l'entreprise



Politique sociale, conditions
de travail et emploi



Le regroupement des obligations de consultations récurrentes

La consultation sur les orientations stratégiques, la GPEC et les orientations de la formation professionnelle

Art. L.2323-10, et L. 2323-11

- ❑ La consultation **porte sur les orientations stratégiques 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.
- ❑ Le comité émet un **avis** sur ces orientations 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.
- ❑ **Cette consultation devra également porter sur :**
 - La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
 - Les orientations de la formation professionnelle.
- ❑ La base de données économiques et sociales est le support de préparation de cette consultation.



Le regroupement des obligations de consultations récurrentes

La consultation sur les orientations stratégiques, la GPEC et les orientations de la formation professionnelle

□ La consultation doit se faire sur 2 axes :

- Par les informations et les échanges sur la stratégie, les représentants du personnel doivent être à même de comprendre globalement la situation de l'entreprise dans le contexte où elle évolue, de se faire expliquer les options de gestion et les choix envisagés, d'en estimer les conséquences probables à court et moyen termes sur la vie et le travail des salariés,
- et de faire valoir l'intérêt et les besoins de ces derniers dans la situation qui se profile.
- Consultations sur **les impacts dans 5 thèmes :**
 - L'activité
 - L'emploi
 - L'évolution des métiers et des compétences (qu'on va retrouver dans la consultation sur la GPEC, et les orientations de la formation professionnelle)
 - L'organisation du travail
 - Le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages



Le regroupement des obligations de consultations récurrentes La consultation sur les orientations stratégiques, la GPEC et les orientations de la formation professionnelle

- ▣ La GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) est une **démarche d'anticipation et d'adaptation des emplois et des compétences d'une entreprise destinée à accompagner au mieux son développement économique.**
 - Elle prend en compte **les transformations du marché et de l'environnement de l'entreprise ;**
 - Et se fonde sur des **scénarios d'évolution de sa stratégie.**
- ▣ Ces actions peuvent être individuelles comme collectives. L'idée est de **prévenir et anticiper** l'évolution des emplois et des compétences afin de préparer l'entreprise à relever des enjeux :
 - **sociaux** : départs en retraite, pénurie de main-d'œuvre, organisation du travail, etc. ;
 - **économiques** : positionnement sur un marché, concurrence, etc.
- ▣ Dans cette démarche, il faut donc :
 - Dresser l'état des lieux des emplois et des qualifications ;
 - Analyser les perspectives d'évolution de l'entreprise et identifier ses besoins ;
 - Mettre en place les actions nécessaires : recrutement, formation, mobilité, organisation du travail, etc.



Le regroupement des obligations de consultations récurrentes

La consultation sur les orientations stratégiques, la GPEC et les orientations de la formation professionnelle

Art. L.2323-10, et L. 2323-11

- ❑ **La consultation** sur les orientations stratégiques est en principe **menée au niveau de l'entreprise** (soit au niveau du CCE).
- ❑ Un **accord de groupe** pourra toutefois faire du comité de groupe l'instance consultative principale, sous réserve de prévoir les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe :
 - Auprès des CE du groupe,
 - Auprès de l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante du groupe.
- ❑ Dans ce cas, la consultation des comités d'entreprise sera limitée **aux conséquences** de ces orientations stratégiques.
- ❑ **Remarque** : même en l'absence d'accord de groupe, le comité de groupe n'est pas exclu de cette consultation sur les orientations dans la mesure où les avis rendus dans le cadre de celle-ci lui sont communiqués (art. L.2332-1).



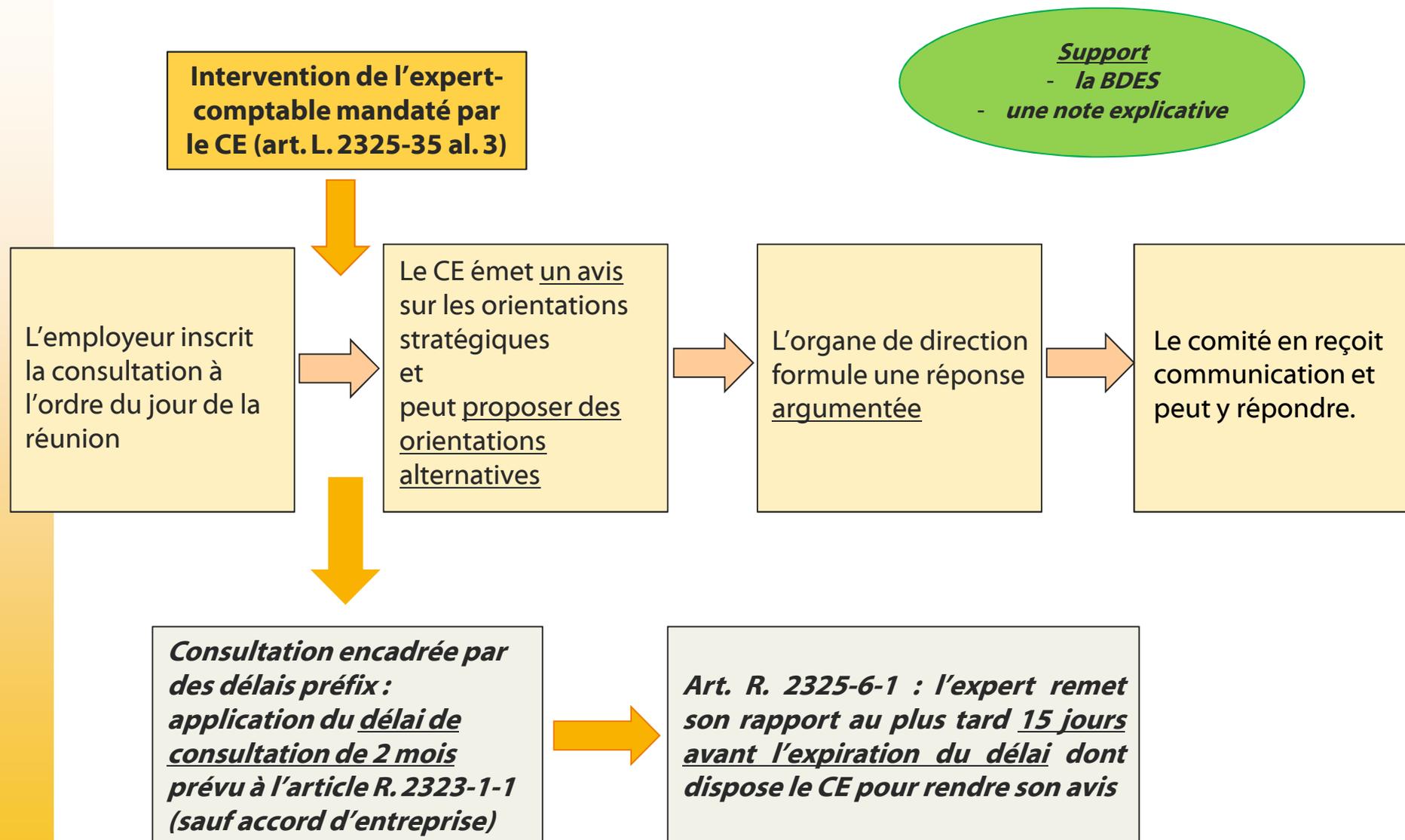
Le regroupement des obligations de consultations récurrentes

Négociation de cette consultation dans un accord de groupe

- ❑ Négocier un tel accord pour organiser la consultation sur les orientations stratégiques au niveau d'un comité de groupe devrait permettre :
 - de compléter « les manques » qui ressortent de la lecture des textes ;
 - Et de déterminer des mesures qui viennent en contrepartie compenser le fait que les DS du groupe acceptent une consultation qui conduit notamment à ne réaliser qu'une seule expertise.
- ❑ **L'accord va devoir contenir :**
 - Le périmètre du groupe : entreprise dominante et autres entreprises,
 - Les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante du groupe,
 - Les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe aux CE/CCE des entreprises entrant dans le périmètre du groupe,
 - Les modalités de consultations des comités d'entreprises/CCE qui restent consultés (et ne sont pas seulement informés),
 - Les modalités d'information des comités d'établissement.



Déroulement de la mission « orientations stratégiques »





La consultation sur les orientations stratégiques

Précisions jurisprudentielles

- ❑ La **base de données économiques et sociales**, mentionnée à l'article L. 2323-8 du code du travail est le support de préparation de cette consultation. L'employeur doit également fournir **une note d'information** permettant d'expliquer au comité les moyens que l'entreprise entend mettre en œuvre pour parvenir à la réalisation des objectifs ou sur les conséquences attendues sur l'évolution des métiers et les compétences au sein de l'entreprise ainsi que sur l'organisation du travail et plus généralement de l'emploi (TGI Nanterre, référé, 18 janvier 2017, n° 17/00057). En l'espèce, **une note de 4 pages n'a pas été jugée suffisante**.
- ❑ En application de l'article L.2325-36 du code du travail, la mission de l'expert-comptable assistant le comité d'entreprise porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise et de l'article L.2325-37 du code du travail que l'expert a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes lequel peut, en vertu de l'article 823-14 du code de commerce, étendre ses investigations auprès des sociétés mères ou filiales.
- ❑ L'expert-comptable qui détermine les documents utiles à sa mission, peut également demander, le cas échéant, en sus des informations qui doivent être obligatoirement communiquées au CE, **celles relatives au groupe auquel appartient la société concernée** (CA Paris, Pôle 1, Chambre 8, 15 juillet 2016, N° 15/24432).



Le regroupement des obligations de consultations récurrentes La consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise

- ❑ **L'objet de la consultation** porte sur **4 points essentiels** : la situation économique et financière (en lieu et place de l'examen des comptes annuels et prévisionnels), la politique de R&D, l'utilisation du Crédit Impôt Recherche (CIR) et l'utilisation du Crédit Impôt Compétitivité Emploi (CICE).

Art. L.2323-12

- ❑ **Le défaut de consultation sur la politique de recherche** sera sanctionné par la **suspension des aides publiques**.

Art. L.2323-55

- ❑ Les informations à fournir au CE seront les mêmes qu'aujourd'hui, et varieront en fonction de la nature des entreprises (commerciale, non commerciale) et/ou de leur taille (+/- 300 salariés). **Le décret du 29 juin 2016 relatif aux modalités de consultation des institutions représentatives du personnel précise le contenu de ces informations en établissant une distinction en fonction de l'effectif de l'entreprise** (+/-300 salariés).

Art. L.2323-14

- ❑ L'avis du CE sera obligatoirement transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise.



Le regroupement des obligations de consultations récurrentes La consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise

- Dans le cadre de cette consultation, les informations suivantes doivent être mises à la disposition du comité dans la BDES :

informations préalables à la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise	
Nature de l'entreprise	Type d'information
Dans toutes les entreprises	Les informations sur l'activité et la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur les perspectives pour l'année à venir ; les informations sur les sommes reçues par l'entreprise au titre du CICE et sur leur utilisation ; les informations relatives à la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.
Pour toutes les sociétés commerciales	Les documents obligatoirement transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, les communications et les copies transmises aux actionnaires, ainsi que les rapports des commissaires aux comptes. Le comité peut convoquer les commissaires aux comptes pour recevoir leurs explications sur les différents postes des documents communiqués ainsi que sur la situation financière de l'entreprise.



Réaménagement des consultations récurrentes du CE

La consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise

- Le décret du 29 juin 2016 précise les informations à transmettre, dans la BDES, dans le cadre de cette consultation :

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés (art. R.2323-11 du Code du travail)

L'activité de l'entreprise

Le chiffre d'affaires

Les bénéfices ou pertes constatés

Les résultats globaux de la production en valeur et en volume

Les transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales

La situation de la sous-traitance

L'affectation des bénéfices réalisés

Les aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'Etat, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation

Les investissements

L'évolution de la structure et du montant des salaires

L'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, lorsque ces éléments sont mesurables dans l'entreprise.



Le regroupement des obligations de consultations récurrentes La consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

Art. L.2323-15

❑ **L'objet de la consultation** : évolution de l'emploi et qualifications, programme pluriannuel de formation, actions de prévention et de formation, apprentissage et conditions d'accueil en stage, conditions de travail, congés et aménagement du temps de travail, durée du travail, modalités d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires et de son éventuel dépassement, égalité professionnelle, modalités d'exercice du droit d'expression dans les entreprises où aucun DS n'a été désigné ou dans lesquelles un accord sur le droit d'expression n'a pas été conclu.

❑ **Le CE peut se faire aider du CHSCT** – voire lui confier des études – afin d'étudier l'incidence sur les conditions de travail des problèmes généraux résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications, des modes de rémunération.

Art. L.2323-16

❑ Dans les entreprises de 300 salariés, **cette consultation portera en outre sur le bilan social.**

Art. L.2323-20



Le regroupement des obligations de consultations récurrentes

La consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

Informations préalables à la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi	
Domaine	Type d'information
Emploi et qualification	<ul style="list-style-type: none">. Évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires ;. Actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés ;. Nombre et conditions d'accueil des stagiaires ;. Apprentissage ;. Recours aux CDD, aux contrats d'intérim ou au portage salarial.
Situation comparée femmes /hommes	Situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise (informations et indicateurs chiffrés), avec l'accord ou, à défaut, le plan d'action visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
Formation	<ul style="list-style-type: none">. Plan de formation. Mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation.
Durée du travail	<ul style="list-style-type: none">. Heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise. En cas d'application du contingent réglementaire, modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement. Bilan du travail à temps partiel. Nombre de demandes individuelles de salariés à temps partiel pour déroger à la durée minimale de 24 heures. Durée et aménagement du temps de travail. Période de prise des congés payés. Recours aux conventions de forfait et modalités de suivi de la charge de travail. Conditions d'application des aménagements d'horaire prévus par accord lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel



Le regroupement des obligations de consultations récurrentes

La consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

Informations préalables à la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi	
Domaine	Type d'information
Prévention	. Rapport de prévention présenté au CHSCT
Accidentés du travail et travailleurs handicapés	. Mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés
Effort de construction	. Affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction
Travailleurs étrangers	. Conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter.
Droit d'expression	. Modalités d'exercice du droit d'expression.
Bilan social	. Données relatives au bilan social (dans les entreprises d'au moins 300 salariés).



Réaménagement des consultations récurrentes du CE

La consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

- C'est le décret n° 2016-868 du 29 juin 2016 précise **le contenu des informations à communiquer au CE.**

Art. L.2323-19

- Il est à noter que la Loi Rebsamen a prévu que, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CE pourra recourir à un **expert technique** à l'occasion de tout projet important et en vue de préparer **la négociation (et non la consultation) sur l'égalité professionnelle**. Le recours à l'expert doit faire l'objet d'un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du CE. En cas de désaccord, la décision est prise par le Président du TGI qui statue en référé (procédure d'urgence)

- **À NOTER :** l'avis du CE est obligatoirement transmis à l'organe de gouvernance et à l'inspection du travail

Art. L.2325-38



Réaménagement des consultations récurrentes du CE

La consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

- ❑ Selon le Décret précité, l'employeur fournit, dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille (voir détail en annexe) :
 - ☛ Les informations sur la formation professionnelle (art. D.2323-5 du Code du travail) : plan de formation, nombre de bénéficiaires de l'entretien professionnel, informations relatives aux organismes de formation... ;
 - ☛ Les informations relatives aux bénéficiaires des périodes et contrat de professionnalisation (art. D.2323-6 du Code du travail) .
 - ☛ Il s'agit des mêmes informations que précédemment à la réforme.
 - ☛ **Il est à noter qu'il n'y a plus les 2 consultations spécifiques du CE en fin d'année sur la formation professionnelle.**



Réaménagement des consultations récurrentes du CE

La consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

□ En sus, dans les entreprises de 300 salariés et plus :

- ☛ Les informations listées à l'article R.2323-12 du Code du travail c'est-à-dire les indicateurs permettant d'analyser **la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise** et son évolution.
- ☛ Ces indicateurs permettent également d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés.
- ☛ Ces indicateurs comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts. Ils contiennent également des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir.
- ☛ Ces informations se retrouvent dans la rubrique A bis de la base de données économiques et sociales.

□ En sus, dans les entreprises de 300 salariés et plus :

- ☛ Les informations listées à l'article R.2323-17 du Code du travail.
- ☛ Il s'agit des informations contenues dans **le bilan social**.
- ☛ Il est à noter qu'il s'agit quasiment des mêmes informations que celles devant être fournies avant la réforme applicable depuis le 1^{er} janvier 2016.



Les missions de l'expert-comptable désigné par le CCE / le comité d'établissement

Recours possible à l'EC pour chacune de ces consultations

Article L2325-35

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 18](#)

I. - Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix :

1° En vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière prévue à l'article L. 2323-12 ;

1° bis En vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise prévu à l'article L. 2323-10 ;

2° En vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi définie à l'article L. 2323-15 ;

3° Dans les conditions prévues à l'article L. 2323-34, relatif aux opérations de concentration ;

4° Dans les conditions prévues aux articles L. 2323-50 et suivants, relatifs à l'exercice du droit d'alerte économique ;

5° Lorsque la procédure de consultation pour licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours, prévue à l'article [L. 1233-30](#), est mise en œuvre ;

6° Dans les conditions prévues aux articles L. 2323-35 à L. 2323-44, relatifs aux offres publiques d'acquisition.

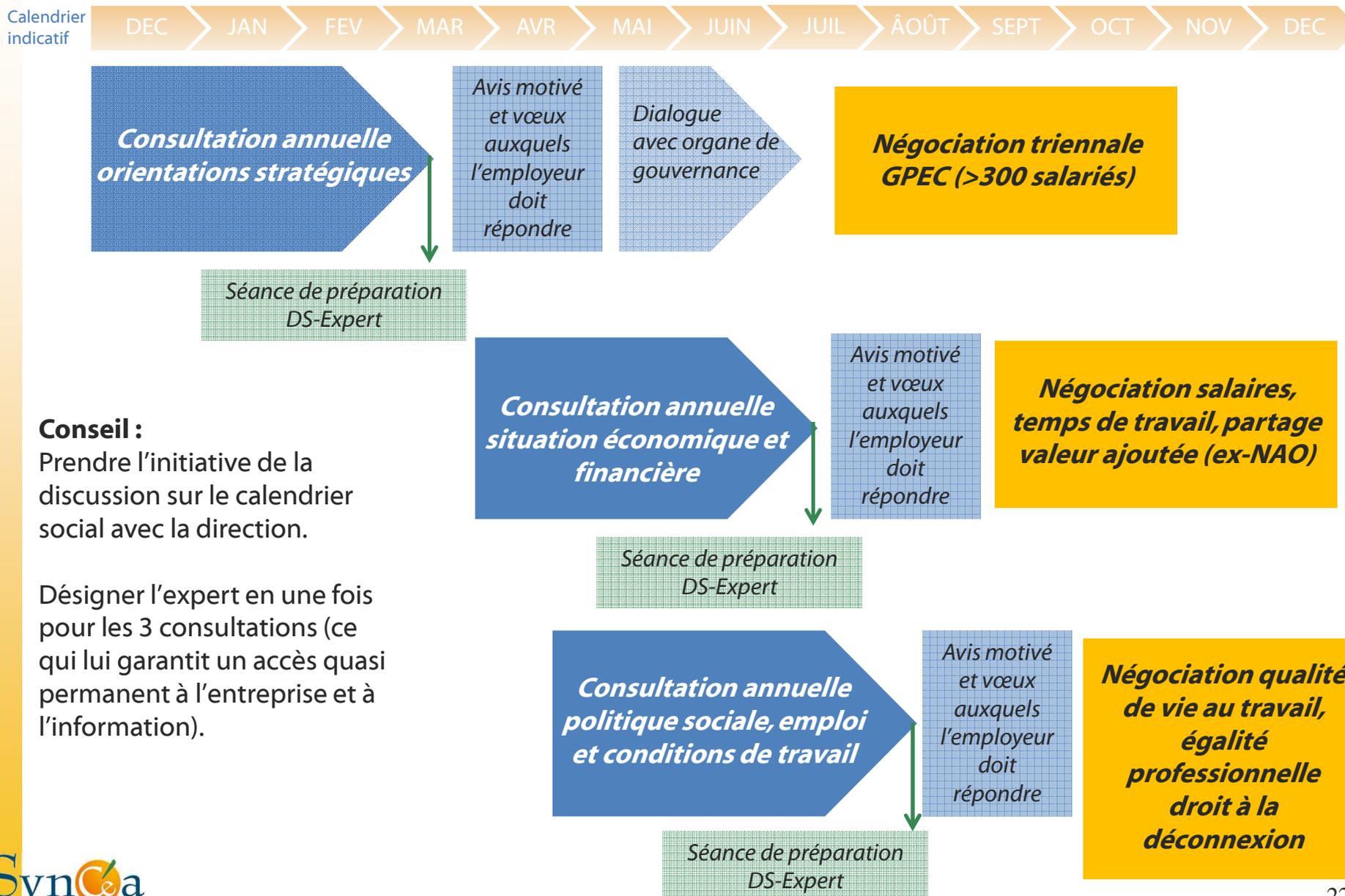
II. - Le comité peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations prévues aux articles L. 5125-1 et [L. 1233-24-1](#). Dans ce dernier cas, l'expert est le même que celui désigné en application du 5° du I.

Le CE a la possibilité pour chacune d'elles de faire appel à un expert-comptable de son choix, rémunéré par l'entreprise et qui peut l'assister dans le cadre de ces consultations.

Cette désignation peut être faite dès le début d'année pour anticiper les 3 temps de consultation, qui sauf accord d'entreprise, vont être déterminés par la direction (« en vue »).



L'intervention de l'expert pour se préparer à la négociation d'entreprise



Conseil :

Prendre l'initiative de la discussion sur le calendrier social avec la direction.

Désigner l'expert en une fois pour les 3 consultations (ce qui lui garantit un accès quasi permanent à l'entreprise et à l'information).



Le recours à l'expert-comptable du comité d'établissement

- ❑ La question se pose de savoir si le comité d'établissement doit être consulté et s'il peut faire appel à l'EC.

- ❑ **Concernant la situation économique et financière** (qui correspond à l'ancienne consultation sur les comptes annuels), la jurisprudence a confirmé que la consultation pouvait avoir lieu au niveau du comité d'établissement et que le comité d'établissement peut s'il le souhaite, désigner un EC dans le cadre de cette consultation.
 - Ainsi, le TGI de Lyon (n° 2016/01321, 10 octobre 2016, Solvay + 24 octobre 2016 n° 16/09819, FNAC) et celui de Rennes (statuant sous forme de référé, ord. N° 16/00822, FNAC) ont jugé que l'EC pouvait être désigné dans le cadre d'une SEF au niveau du comité d'établissement.
 - Une autre ordonnance de référé du TGI de Rouen (17 nov. 2016, n° 16/00612, FNAC) précise que « *chaque comité d'établissement doit pouvoir fonctionner et l'entreprise doit lui donner les moyens pour ce faire prévus par la loi et notamment et le recours à l'expertise comptable de l'article L. 2325-35 du Code du travail* ».



Le recours à l'expert-comptable du comité d'établissement

□ Consultation sur orientations stratégiques et recours à l'EC :

- La consultation sur les orientations stratégiques se fait au niveau de l'entreprise car c'est au niveau de l'entreprise que se déterminent les orientations stratégiques. Le comité d'établissement n'a pas directement accès à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise
- Le comité d'établissement peut néanmoins demander à être consulté sur les conséquences des orientations stratégiques : 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.

□ Consultation sur la politique sociale, conditions de travail et emploi et recours à l'EC

- Un jugement du TGI de Montpellier (Pôle civ. Sect. 2, 3 octobre 2016, n° 16/03425) qui est le 1^{er} (et seul) jugement considère qu'aucune disposition de la loi Rebsamen ne prévoit l'assistance d'un expert-comptable au bénéfice d'un comité d'établissement dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise. Seul le CCE peut être assisté d'un expert. Le tribunal base sa décision sur le fait que les objectifs de la loi Rebsamen sont de simplifier et de rationaliser le fonctionnement des institutions représentatives du personnel, tout en mettant fin aux redondances. D'autres décisions sont attendues car la PS, les CT et l'emploi semblent avoir comme niveau « naturel » de discussion le comité d'établissement.



Les missions de l'expert-comptable

Étendue de la mission

- ❑ La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires pour comprendre les comptes et apprécier la situation de l'entreprise.
- ❑ Pour opérer toute vérification, ou tout contrôle qui entre dans l'exercice de ses missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes.
 - Il est seul compétent pour apprécier les documents utiles.
- ❑ L'expert-comptable a libre accès dans l'entreprise.
- ❑ En pratique, après avoir confirmé à l'expert-comptable sa nomination, le comité lui précise la mission qu'il souhaite lui confier et les points sur lesquels il souhaite avoir des explications complémentaires.
- ❑ Une lettre de mission matérialisera l'étendue de la mission confiée.
- ❑ **En principe, l'expert-comptable est rémunéré par l'entreprise** Art. L.2325-40
 - Toutefois, lorsque l'expert intervient dans le cadre de l'expertise relative aux orientations stratégiques de l'entreprise, le comité contribue, sur son budget de fonctionnement, au financement de l'expertise à hauteur de 20 %, dans la limite du tiers de son budget annuel (voir annexe) Art. L.2323-7-1



Missions de l'expert-comptable

Délais d'expertise

Art. L.2325-42-1

- ❑ Un **accord entre l'employeur et les DS** (à défaut le CE) fixe les délais de l'expertise :
 - délai dans lequel l'expert-comptable peut demander à l'employeur les informations qu'il estime nécessaires, ainsi que le délai de réponse de l'employeur ;
 - Le délai raisonnable dans lequel l'expert doit remettre son rapport. Ce dernier peut être prorogé d'un commun accord.
- ❑ En l'absence d'accord, et **en cas de consultation sur les orientations stratégiques**, l'expert-comptable a **3 jours** à compter de sa désignation pour demander des informations complémentaires à l'employeur, celui-ci devant répondre dans les **5 jours**. L'expert devra ensuite remettre son rapport au plus tard **15 jours** avant l'expiration du délai de consultation du CE (voir schéma en annexe).
- ❑ **S'agissant des 2 autres grandes consultations annuelles** : en cas de recours par le CE à l'expert-comptable le délai de consultation à **2 mois** à compter de la remise des informations dans la BDES (et non à compter de la première réunion du CE dont l'ordre du jour porte sur le sujet) en application de l'article R. 2323-1-1 du Code du travail. Mais, la date de remise du rapport n'est pas arrêtée par la loi. Selon la Circulaire DGT 2014-1 du 18 mars 2014, le rapport doit être remis dans un délai raisonnable fixé par accord entre l'employeur et le CE.



Les délais de consultation du CE

❑ L'aménagement des délais de consultation du CE peut être **négocié avec les DS**.

- Sauf dispositions législatives spéciales, les DS peuvent conclure un accord d'entreprise définissant les délais impartis au CE pour rendre ses avis dans le cadre des consultations périodiques et ponctuelles (au minimum 15 jours).
- C'est seulement **en l'absence de DS** que cet accord peut être conclu entre l'employeur et la majorité des membres titulaires élus du CE.

❑ En l'absence d'accord, ce sont les délais réglementaires qui s'appliqueront soit :

- 1 mois en principe ;
- 2 mois en cas d'intervention d'un expert, qu'il s'agisse d'un expert-comptable, d'un expert technique ou d'un expert libre (circ. DGT 2014-1 du 18 mars 2014) ;
- 3 mois en cas de saisine d'un ou de plusieurs CHSCT ;
- 4 mois si une instance de coordination des CHSCT a été mise en place.

Art. L.2323-3

*L'avis du ou des CHSCT et de l'instance de coordination le cas échéant est transmis au CE au plus tard **7 jours** avant l'expiration de ces délais*

❑ A l'issue de ces délais préfix, le CE (ou CCE) **est réputé avoir rendu un avis négatif**.

Art. R.2323-1-1



Niveau de consultation CCE et des comités d'établissement

- La loi Rebsamen a clarifié les modalités de consultation du comité central d'entreprise et des comités d'établissement :

Art. L.2327-15

Consultation du CCE seul		Consultation conjointe du CCE et du comité d'établissement	Consultation du comité d'établissement seul
Projets décidés au niveau de l'entreprise et ne comportant pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements.	Projets décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre ne sont pas encore définies.	Projets décidés au niveau de l'entreprise et comportant des mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement et relevant des pouvoirs du chef d'établissement.	Projet décidé par le chef d'établissement au seul niveau de l'établissement.

- Les délais applicables aux consultations du CCE et des comités d'établissement sont les mêmes que ceux applicables au comité d'entreprise (1, 2, 3 voire 4 mois. Cf. diapositive précédente).
- L'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au comité central d'entreprise, le cas échéant accompagné de l'avis du CHSCT ou de l'instance de coordination, au plus tard **sept jours** avant la date à laquelle le CCE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Art. R.2323-1-1



Ordre de consultation CCE et des comités d'établissement aménageable suite à la Loi Travail

- ❑ Dans le cadre général, **la consultation du(es) comité(s) d'établissement précède celle du CCE.**
- ❑ La Loi Travail a modifié les articles L. 2323-3 et L. 2327-15 du code du travail. Désormais, **un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels le CCE et le ou les comités d'établissement rendent leur avis.**
 - La loi ne précise pas la forme dudit accord, s'il y a un DS ce serait un accord d'entreprise ;
 - En l'absence de DS, un accord entre chaque comité concerné pourrait fixer les délais mais il n'est pas certain qu'il puisse inverser l'ordre de consultation. Des précisions sont attendues par circulaire.
- ❑ A défaut d'accord, l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au CCE et l'avis du CCE est rendu dans les délais légaux prévus pour le CE.
- ❑ Cette option est possible depuis le lendemain de la parution de la Loi Travail au JO c'est-à-dire depuis le 10 août 2016.
- ❑ Rappel : La loi travail permet également la négociation d'un tel accord au niveau du groupe (Article L. 2232-33 al. 1 du code du travail).



La possibilité de prévoir des adaptations par accord collectif

Art. L.2323-7

□ **Les délégués syndicaux pourront désormais conclure un accord d'entreprise (ou de groupe suite à la loi Travail) définissant :**

- **Les modalités de consultations récurrentes du CE** sur la situation économique et financière et sur la politique sociale de l'entreprise (la consultation sur les orientations stratégiques est exclue de ces aménagements conventionnels) ;
- **La liste et le contenu des informations à communiquer au CE** dans le cadre de ces consultations (hors documents comptables et hors informations sur l'égalité professionnelle) et l'information trimestrielle des entreprises d'au moins 300 salariés ;
- **Le nombre de réunions annuelles** (minimum 6 par an) ;
- **Les délais impartis au CE pour rendre ses avis** ainsi que les modalités d'établissement des PV
→ À défaut d'accord, les délais applicables sont déterminés par Décret .

□ **Cet accord ne pourra être conclu avec les membres élus du CE qu'en l'absence de DS.**

Art. L.2323-3



La BDES : support de consultation

Art. R. 2323-1-5

- ❑ Depuis la loi Rebsamen, **pour chacune des 3 consultations périodiques**, le CE disposera d'un certain nombre d'informations disponibles sur la **base de données économiques et sociales (BDES)**.
- ❑ **La base de données comprend les éléments d'information transmis de manière récurrente au CE et au CHSCT, à savoir :**
 - Les informations nécessaires aux 3 grandes consultations annuelles du CE ;
 - Les informations trimestrielles que l'employeur communique au CE dans les entreprises de plus de 300 salariés ;
 - Les éléments du rapport et du programme annuels de prévention présentés au CHSCT.
- ❑ Les informations de la base portent sur l'année en cours, **sur les 2 années précédentes et sur les 3 années suivantes**. Ces informations doivent être présentées **sous forme de données chiffrées ou à défaut, pour les années suivantes, sous forme de grandes tendances**. L'employeur doit indiquer, pour ces années, les informations qui, eu égard à leur nature ou aux circonstances, ne peuvent pas faire l'objet de données chiffrées ou de grandes tendances, pour les raisons qu'il précise.



La BDES : support de consultation

- ❑ La loi Rebsamen (art. 18) a **supprimé, à partir du 1er janvier 2016, l'obligation pour l'employeur d'établir les différents rapports et bilans transmis de manière récurrente au CE** (bilan social, rapport situation comparée femmes/hommes, rapport sur la situation économique).
- ❑ La réforme dissipe l'ambiguïté liée à la coexistence de la base unique de données avec un certain nombre de rapports récurrents. **C'est par l'alimentation de la BDES** que l'employeur transmettra au CE les informations devant être communiquées.
- ❑ Le délai de consultation court ainsi à compter de l'information par l'employeur ou de la **mise à disposition des informations dans la BDES**. L'alimentation de la BDES vaudra transmission des informations récurrentes si :
 - La BDES est mise à jour selon les périodicités prévues par la loi ;
 - Les informations sont accompagnées des analyses et explications requises par les textes (par exemple en matière de recours aux CDD)
- ❑ MAIS les **consultations ponctuelles** du comité (projet de réorganisation par exemple) continuent **de faire l'objet d'un envoi des rapports et informations**.



La BDES : support de consultation

Art. L.2323-8

- ❑ La BDES doit comporter, depuis le 1^{er} janvier 2016 une rubrique consacrée à **l'égalité professionnelle** qui contiendra :
 - 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 activité professionnelle et 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.
- ❑ C'est dans ce cadre que l'expert-comptable pourra prétendre à la nécessité **d'obtenir communication du fichier détaillé des rémunérations** qui avait été refusé par la jurisprudence. Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, il y a clairement la possibilité d'aborder la problématique des égalités professionnelles entre les femmes et les hommes.
 - pour la Cour de cassation « *l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes au sein de l'entreprise, telle qu'elle était demandée, n'entraîne pas dans les prévisions des articles L. 2325-35 et L. 2325-36* » (Cass. soc., 10 janvier 2012, n° 10-21.270 FS-PB)



Le contenu de la BDES dans une entreprise à structure complexe

Art. R. 2323-1-5

- ❑ **Dans les entreprises à structure complexe** (CCE et comité d'établissement), la BDES comprend les informations que l'employeur met à disposition du comité central et des comités d'établissement.
- ❑ Comme exposé précédemment, selon la circulaire DGT du 18 mars 2014, **dans les entreprises à établissements multiples, il n'y a pas d'obligation de mettre en place une base de données par établissement**. La BDES comportera néanmoins l'ensemble des informations que l'employeur doit mettre à la disposition des membres du CCE et des comités d'établissement.
- ❑ Toujours selon la circulaire DGT du 18/03/2014, l'accès des membres des comités d'établissement aux informations qui leur sont transmises de manière récurrente doit être garanti. Le CCE doit lui aussi retrouver toutes les informations récurrentes qui doivent lui être fournies.
- ❑ **À noter** : la circulaire précitée a précisé que l'UES étant assimilée à une entreprise s'agissant du droit de la représentation du personnel, la BDES doit donc être mise en place **au niveau de l'UES**.
- ❑ Sans préjudice de l'obligation de mise en place d'une BDES au niveau de l'entreprise, **une convention ou un accord de groupe peut prévoir la constitution d'une base de données au niveau du groupe**.



La BDES : support de consultation Que peut-on négocier ?

Art. R. 2323-1-5

- ❑ Le contenu légal et réglementaire est **un minimum qui peut être enrichi**.
- ❑ La loi Rebsamen a ajouté **la possibilité de conclure un accord d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L.2232-12*** pouvant définir notamment la liste et le contenu **des informations récurrentes prévues pour les consultations annuelles sur la politique sociale** (à l'exception des données relatives à l'égalité professionnelle prévues au 2° de l'article L.2323-15) **et sur la situation économique et financière de l'entreprise** (à l'exception des documents comptables prévus à l'article L.2323-13).
- ❑ La BDES est tenue à disposition sur **un support informatique ou papier**. C'est l'employeur qui est décisionnaire. Il est primordial de **négocier une accessibilité par support informatique** afin de faciliter l'accès aux informations (cas des élus ayant des horaires particuliers, éclatement géographique des entreprises).
- ❑ L'employeur informe les personnes auprès desquelles la BDES est tenue à disposition de son actualisation selon des modalités qu'il détermine et fixe les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la base.



** Accord conclu avec OS représentant au moins 30% des suffrages et n'ayant pas fait l'objet d'une opposition jusqu'au 31 août 2019. Ensuite, il y aura application de la règle majoritaire applicable suite à la loi Travail (50 % ou 30 % + référendum).*



La BDES : support de consultation Que peut-on négocier ?

- ❑ **L'administration recommande** que la **mise en place de la base**, ses **finalités**, ses **modalités d'accès**, de **consultation** et **d'utilisation** fasse l'objet d'une négociation dans l'entreprise et/ou le cas échéant, au niveau du groupe.
- ❑ Il est important de discuter **avec l'employeur des modalités techniques et pratiques d'accès et d'exploitation de la base**, des modalités de mise à jour de la base, d'articulation des informations. Le directeur du travail rappelle l'importance du **dialogue des partenaires sociaux avec l'entreprise sur le contenu de la base**. Ses modalités de constitution et son contenu pourront donc évoluer progressivement au fur et à mesure de l'approfondissement des réflexions (Cf Note DGT 8 juillet 2014- Base de données économiques et sociales).
 - On peut réunir un groupe de travail ou une commission du CE, prévoir de se revoir au fur et à mesure de l'utilisation de la base, vérifier l'articulation d'un éventuel accord avec la charte informatique de l'entreprise.



Les 8 thèmes de la BDES

Art. R.2323-1-3 et R.2323-4 du C. trav.



Le nombre de rubriques de chaque thème varie selon que l'effectif atteint ou non 300 salariés

INVESTISSEMENT

FLUX FINANCIERS A
DESTINATION DE
L'ENTREPRISE

ELEMENTS DE
REMUNERATION

FONDS PROPRES ET
INVESTISSEMENT

EGALITE PROFESSIONNELLE

ACTIVITES SOCIALES ET
CULTURELLES

REMUNERATION DES
FINANCEURS

SOUS-TRAITANCE



Les thèmes de la BDES

Art. R.2323-1-3 et R. 2323-4 du C. trav.



Le nombre de rubriques de chaque thème varie selon que l'effectif atteint ou non 300 salariés

□ La BDES rassemble huit grands thèmes d'analyse dont (1/2) :

- **Investissements** : investissement social (évolution des effectifs par type de contrat, évolution de l'emploi des personnes handicapées et du nombre de stagiaire, formation professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel (évolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles, le cas échéant, dépenses de recherche et de développement) ;
- **Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise** : diagnostic et analyse de la situation comparée 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 et familiale, analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise. C'est dans ce cadre que l'expert-comptable pourra prétendre à la nécessité **d'obtenir communication du fichier détaillé des rémunérations** qui avait été refusé par la jurisprudence



Les thèmes de la BDES

Art. R.2323-1-3 et -4



Le nombre de rubriques de chaque thème varie selon que l'effectif atteint ou non 300 salariés

□ La BDES rassemble huit grands thèmes d'analyse dont (2/2) :

- **Fonds propres et endettement** (capitaux propres de l'entreprise, emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières, impôts et taxes) ;
- **Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants** (évolution des rémunérations salariales, épargne salariale) ;
- **Activités sociales et culturelles** (montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise) ;
- **Rémunération des financeurs** ;
- **Flux financiers à destination de l'entreprise** (notamment les aides publiques et crédits d'impôts) ;
- **Sous-traitance** ;
- Pour les entreprises appartenant à un groupe, les **transferts commerciaux et financiers** entre les entités du groupe.



La BDES : les informations trimestrielles

- Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, **l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise, dans la BDES**, des informations sur (art. L.2323-60):
 - 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.

- **Le décret du 29 juin précise le contenu de ces informations trimestrielles.** Elles doivent retracer "*mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant apparaître* " (art. R. 2323-10) :
 - 1° le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
 - 2° le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ;
 - 3° le nombre de salariés à temps partiel ;
 - 4° le nombre de salariés temporaires ;
 - 5° le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ;
 - 6° le nombre des contrats de professionnalisation.



La BDES : support de consultation Que faire en cas de problème ?

- ❑ Absence de remise d'informations ou informations incomplètes : quelles conséquences et que faire ?

- ❑ En l'absence de mise à jour de la BDES, le délai de consultation ne débute pas.

- ❑ Néanmoins, si le CE est consulté et qu'il constate qu'il n'a pas toutes les informations, **il a tout intérêt à le formaliser** dans le cadre d'une réunion du CE pour que ce soit inscrit dans un PV (déclaration préalable) ou par l'envoi d'un courrier recommandé avec accusé réception.

- ❑ Il est possible d'intenter une action en justice :
 - ❑ devant le président du TGI qui statue en référé soit pour modifier le délai pour rendre son avis, soit pour ordonner la remise des informations manquantes (voir diapositive suivante) ;
 - ❑ Pour faire condamner l'employeur pour délit d'entrave : l'action est portée devant le Tribunal correctionnel et il s'agit d'une sanction pénale a posteriori.



Les délais de consultation du CE Que faire en cas de problème ?

Art. L.2323-4

- ❑ Les membres élus du CE peuvent, s'ils estiment ne pas disposer d'**éléments suffisants**, saisir le **président du TGI statuant en la forme de référés** pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants.
 - Le tribunal statue sous un délai de 8 jours
- ❑ Attention ! **Cette saisine ne prolonge pas le délai** dont dispose le comité pour rendre son avis. En cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité d'entreprise, le juge peut décider la prolongation du délai prévu à l'article L. 2323-3.
- ❑ Le CE doit agir **avant la fin du délai de consultation** : le juge ne prolonge pas un délai expiré (CA BASSE-TERRE 13 avril 2015 n° 15/00220). **Le délai de consultation s'impose au juge** (Cass. soc., 21 septembre 2016, n° 15-13.363 FS-PBI + n° 15-19.003 FS-PB) : un **TGI ne peut plus statuer sur une demande de suspension de la procédure si le délai de consultation est arrivé à expiration au jour où il rend sa décision**. Elle ajoute, dans une seconde décision datée du même jour, **que le juge ne peut pas prolonger un délai de consultation déjà expiré**.
- ❑ À défaut, il reste **le recours en reconnaissance d'un délit d'entrave** (sanction pénale a posteriori).



Rappel concernant les consultations ponctuelles

Les dispositions relatives aux consultations ponctuelles du CE sont réorganisées mais sans modification majeure sur le fond, hormis la suppression de la consultation préalable du CE sur les accords collectifs

Consultations & informations ponctuelles du CE à compter du 01/01/2016	
Organisation, gestion et marche de l'entreprise	
Organisation de l'entreprise après chaque élection	L.2323-28
Introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise ainsi que le plan d'adaptation en vue de mettre en œuvre des mutations technologiques importantes et rapides	L.2323-29/30
Projets de restructuration et de compression des effectifs	L.2323-31/32
Modification dans l'organisation économique ou juridique de l'entreprise (ex. : fusion, cession)	L.2323-33/34
Offre publique d'acquisition	L.2323-35 à 45
Conditions de travail	
Problèmes ponctuels concernant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération	L.2323-46
Nouvelles méthodes ou techniques d'aide au recrutement	L.2323-47
Nouveaux traitements automatisés de gestion du personnel	L.2323-47
Mise en place de moyens ou de techniques qui permettent un contrôle de l'activité des salariés	L.2323-47
Procédure de sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire	
Ouverture d'une procédure	L.2323-48
Licenciement économique	L.2323-49



Rappel concernant les consultations ponctuelles Suppression de l'obligation de consultation du CE sur les projets d'accords collectifs

Art. L.2323-2

- Depuis le 1^{er} janvier 2016, **les projets d'accords collectifs échappent au CE :**
 - La réforme met fin à l'obligation de consultation du CE en cas de conclusion, révision ou dénonciation d'un accord portant sur des matières entrant dans ses attributions.
 - La loi prévoit aussi de supprimer l'obligation de consulter le CE lorsqu'un accord n'a pas pu être conclu.
 - En application de ce nouveau principe, la loi supprime les dispositions qui imposaient de consulter le CE dans certains cas de négociation : conclusion, renouvellement ou prorogation d'un accord d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale non négocié avec le CE, conclusion d'un accord relatif à la GPEC.
 - Remarque : la loi Rebsamen ne règle pas l'hypothèse des accords collectifs soumis à la consultation du CHSCT. Or, lorsqu'un accord entre dans le domaine de compétence du CHSCT, ce dernier doit être consulté.



Plan de la présentation

- 1. Les informations-consultations du CE en pratique**
- 2. Réorganisation des sujets de négociation**



D'un strict point de vue du contenu, la loi n'a fait que réorganiser les sujets de discussion

Jusqu'au 31/12/2015

- 1 Salaires effectifs / durée effective du temps de travail / organisation du temps de travail
- 2 Intéressement, Participation, Epargne salariale (VA)
- 3 Protection sociale complémentaire
- 4 Egalité professionnelle H/F
- 5 Handicap, insertion professionnelle et maintien dans l'emploi
- 6 Pénibilité
- 7 Droit d'expression
- 8 Qualité de vie au travail (QVT)
- 9 Conciliation entre vie syndicale et vie professionnelle
- 10 Contrat de génération
- 11 GPEC
- 12 Déroulement de carrières des salariés exerçant des responsabilités syndicales

Aujourd'hui

**Rémunération temps de travail,
et répartition de la Valeur Ajoutée**



**Egalité professionnelle et QVT et droit à la
déconnexion (ajout Loi travail)**



**Gestion des emplois et parcours
professionnels**

(entreprises/groupes ≥ 300 salariés)





Les partenaires sociaux ont la possibilité d'adapter la négociation obligatoire par accord collectif majoritaire

□ Adaptation de la négociation obligatoire par accord collectif majoritaire

Art. L.2242-20

- Depuis le 1er janvier 2016, les entreprises ont la possibilité d'adapter, par accord collectif, **la périodicité et le contenu** de la négociation obligatoire (NAO).
- Pour être valable, cet accord devra avoir été signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs totalisant **au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives*** au premier tour des élections des titulaires du comité d'entreprise, des titulaires de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires. **On retrouve ici la condition de validité renforcée** déjà posée pour les accords de plan de sauvegarde de l'emploi et les accords de maintien dans l'emploi.

□ Un pré requis toutefois : avoir négocié un accord ou mis en en place un plan d'action unilatéral relatif à l'égalité professionnelle

Art. L.2242-20

- Une entreprise ne pourra conclure un accord dérogeant au régime de la négociation obligatoire qu'à condition d'être par ailleurs dotée d'un accord collectif ou, à défaut, d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.



Négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

- ❑ **Périodicité** : annuelle.
- ❑ **Ce premier bloc de négociation porte sur les thèmes suivants (art. L.2242-5 C.trav):**
 - Les salaires effectifs ;
 - La durée effective et l'organisation du temps de travail (notamment la mise en place du temps partiel
 - L'intéressement, la participation et l'épargne salariale, pour les entreprises qui ne sont pas couvertes par un mécanisme d'épargne salariale ;
 - L'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) et l'acquisition de parts de fonds solidaires (si un PERCO est applicable) ;
 - Suppression des écarts de rémunération et différence de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes dès lors que l'entreprise n'a pas conclu d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L.2242-8 C.trav.).
- ❑ **Négociation facultative** : dans le cadre de la négociation sur la durée effective et l'organisation du temps de travail, la négociation peut également porter sur la réduction du temps de travail.



Négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie au travail et le droit à déconnexion

- ❑ **Périodicité** : annuelle.
- ❑ **Ce second bloc de négociation porte sur les thèmes suivants (1/2) (art. L.2242-8 C.trav.) :**
 - L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
 - Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois ;

A noter : en l'absence d'accord sur l'égalité professionnelle, la question de la réduction des écarts de salaire et des disparités dans les déroulements de carrière est traitée dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires effectifs (cf. ci-avant).

- Le calcul des cotisations d'assurance vieillesse sur le salaire à temps plein pour les salariés à temps partiel et sur les conditions de prise en charge par l'employeur du supplément de cotisations ;
- Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;



Négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie au travail et le droit à déconnexion

□ Ce second bloc de négociation porte sur les thèmes suivants (2/2) (art. L.2242-8 C.trav.) :

- Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;
- Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et, dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues à l'article L.911-7 du code de la sécurité sociale, d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, **à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise.**
- L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise, à moins que l'entreprise ne dispose déjà d'un accord sur ce thème.

- Négociation facultative : la négociation sur l'égalité professionnelle femmes/hommes peut aussi porter sur la **pénibilité** (art. L.2242-12).



Le droit à déconnexion

- ❑ Ajout par la loi Travail : nouveau thème obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2017 (ne nécessite pas de décret) :
- ❑ Toutefois, l'article du Code du travail est peu précis. La loi Travail laisse aux entreprises le soin d'en définir les contours sans un accord collectif ou à défaut dans une charte. Si la charte n'aura pas la même valeur qu'un accord d'entreprise, elle peut avoir la même valeur juridique que le règlement intérieur si l'employeur respecte les règles d'adoption : consultation CE, du CHSCT et information auprès de l'ensemble des salariés puis envoi à l'Inspecteur du travail.
- ❑ Il n'existe pas d'obligation de parvenir un accord et aucune sanction si on ne met pas en place une charte. Toutefois, au regard de son obligation de santé de résultat, ne rien faire peut être risqué en cas de connexion permanente, sur-sollicitation numérique. L'employeur doit avoir apporté la preuve qu'il a fait le nécessaire en cas de burn-out ou de harcèlement moral. Il existe également contentieux naissant sur la reconnaissance d'heures supplémentaires en cas de mails adressés en dehors des heures de travail.



Le droit à déconnexion

- ❑ **Il est recommandé au préalable de faire établir un diagnostic.** Si tous les salariés sont concernés certains peuvent être soumis à des contraintes plus importantes que les autres : cadres, télétravailleurs, commerciaux, itinérants, ...Faire un bilan volumétrique, quantifier le nombre de salariés utilisant des outils numériques, le nombre de messages sont nécessaires et permettent de voir quels sont les services concernés. Il est également possible d'adresser un questionnaire pour mener une enquête auprès des salariés.
- ❑ On peut mettre en place un comité de pilotage multidisciplinaire : direction du service informatique, médecin du travail, CE, CHSCT, managers et salariés des services concernés.
- ❑ La seconde étape sera de prévoir **les règles d'encadrement** :
 - **Eviter la sur-connexion** : prévoir des plages de déconnexion le soir et le WE, rappel qu'il n'est pas obligatoire de répondre aux mails tardifs, encourager l'utilisation du gestionnaire d'absence, ...
 - **Réduire la surcharge cognitive** : encourager à ne pas utiliser les alertes visuelles ou sonores
 - **Favoriser les communication** : interdiction d'utiliser sa messagerie pendant les réunions, intérêt d'utiliser « réponse à tous », instauration d'une journée sans courriel, ...
- ❑ **Il est nécessaire de former les salariés** : managers et collaborateurs



Négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Rappel : en l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle, l'employeur doit ***établir un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.***

Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des ***critères clairs, précis et opérationnels*** :

- détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir,
- définit les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre
- et évalue leur coût.

Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative.

Une ***synthèse*** de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et des objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un (art. L.2242-8 C.trav.).



La négociation concernant l'égalité professionnelle

Cas de recours à un expert technique

Art. L.2325-38

- ❑ La loi du 17 août 2015 a ajouté un nouveau cas de recours à un expert. Dans les entreprises **d'au moins 300 salariés**, le CE peut recourir à un expert technique **en vue de la négociation sur l'égalité professionnelle** (mais pas en cas de consultation).
- ❑ Sa désignation obéit aux mêmes règles que l'expertise technique en cas d'introduction de nouvelles technologies.
 - Le recours à l'expert fait donc l'objet **d'un accord entre l'employeur et la majorité des membres du CE**.
 - En cas de désaccord sur la nécessité de l'expertise, sur le choix de l'expert ou sur l'étendue de la mission, la décision est prise par le président du TGI statuant en la forme de référés.
- ❑ **La négociation sur l'égalité professionnelle relève de la compétence des délégués syndicaux : l'expert technique sera donc mandaté par le CE mais il assistera les DS** (similitude avec principe de l'expert comptable du CE qui assiste les DS dans les négociations sur un PSE ou sur un accord de maintien de l'emploi). L'employeur pourrait donc refuser cette désignation si on n'est pas strictement dans le cas d'une négociation d'un accord portant sur l'égalité professionnelle.



Les nouveautés concernant l'égalité professionnelle

Art. R.2242-9 à R. 2242-11

- ❑ Les entreprises d'au moins 50 salariés non couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par un plan d'action intégré au rapport de situation comparée sont soumises à une pénalité financière (au maximum à 1 % de la masse salariale).
- ❑ **Depuis le 1^{er} juillet 2016, l'employeur peut s'assurer de la conformité de son accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, de son plan d'action en la matière, en demandant à l'administration une prise de position formelle sur sa validité.**
- ❑ Le décret détaille le fonctionnement du mécanisme de rescrit. Il dresse la liste des informations à transmettre à la Direccte en même temps que la demande, à savoir :
 - Raison sociale, Numéro Siret ;
 - Les références aux dispositions législatives ou réglementaires au regard desquelles la demande est à apprécier ;
 - L'accord ou le plan d'action. Le plan d'action est accompagné du procès-verbal de désaccord.
- ❑ L'administration a 2 mois pour se prononcer à compter de la date de la réception de la demande complète. L'absence de réponse dans le délai imparti vaut rejet.



Les nouveautés concernant l'égalité professionnelle

Art. L.2242-2

- ❑ **Assouplissement de l'obligation d'information préalable** : l'employeur n'aura plus à communiquer obligatoirement les informations permettant une analyse de la situation comparée entre les femmes et les hommes faisant apparaître les raisons des disparités observées dans la mesure où ces informations sont a priori connues des syndicats puisque l'employeur doit les communiquer dans la BDES.

- ❑ Rubrique A bis détaillée par le Décret du 29 juin 2015
 - 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 activité professionnelle et 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.



Gestion des emplois, des parcours professionnels et mixité des métiers

□ Périodicité : tous les 3 ans.

- Ne sont concernées par cette négociation obligatoire que les entreprises et groupe d'entreprises d'au moins 300 salariés ainsi que les entreprise et groupes d'entreprise de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France (art. L.2242-13 C.trav.).

□ Ce troisième bloc de négociation porte sur les thèmes suivants (1/2) (art. L.2242-13 C.trav.) :

- La mise en place d'un **dispositif de GPEC et les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées** (formation, d'abondement du compte personnel de formation, validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences, accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés hors mobilité interne organisée par accord collectif dans le cadre de la négociation triennale) ;
- Le cas échéant, les conditions de la **mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise** négociée dans le cadre de la négociation triennale ;
- Les **grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise** et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation.



Gestion des emplois, des parcours professionnels et mixité des métiers

□ Ce troisième bloc de négociation porte sur les thèmes suivants (2/2) (art. L.2242-13 C.trav.) :

- Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;
- Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.



Gestion des emplois, des parcours professionnels et mixité des métiers

- **Négociation facultative** : la négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels peut aussi porter sur (art. L.2242-14 et L.2242-15 C.trav.) :
 - Le contrat de génération ;
 - Les modalités d'information et de consultation du CE applicables lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours ;
 - Sur la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;
 - Sur les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'entreprise ;
 - Sur les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée.



Les partenaires sociaux auront la possibilité d'adapter la négociation obligatoire par accord collectif majoritaire

□ Adaptation de la négociation obligatoire par accord collectif majoritaire

Art. L.2242-20

- Depuis le 1er janvier 2016, les entreprises ont la possibilité d'adapter, par accord collectif, **la périodicité et le contenu** de la négociation obligatoire (NAO).
- Pour être valable, cet accord devra avoir été signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs totalisant **au moins 50 % des suffrages exprimés** en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections des titulaires du comité d'entreprise, des titulaires de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires. **On retrouve ici la condition de validité renforcée** déjà posée pour les accords de plan de sauvegarde de l'emploi et les accords de maintien dans l'emploi.

□ Un pré requis toutefois : avoir négocié un accord ou mis en en place un plan d'action unilatéral relatif à l'égalité professionnelle

Art. L.2242-20

- Une entreprise ne pourra conclure un accord dérogeant au régime de la négociation obligatoire qu'à condition d'être par ailleurs dotée d'un accord collectif ou, à défaut, d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.



L'adaptation pourra porter sur la périodicité et/ou le contenu des négociations obligatoires

□ Modification de la fréquence des négociations

- L'accord pourra étendre la périodicité des négociations, dans la limite de 3 ans pour les thèmes des négociations annuelles et 5 ans pour les thèmes de la négociation triennale.
- Ce n'est pas forcément le bloc de négociation dans son ensemble qui fera l'objet d'une périodicité dérogatoire.
- La négociation sur les salaires effectifs fait l'objet d'un traitement particulier : même si un accord collectif a prévu une périodicité supérieure à un an, une organisation signataire pourra toujours demander à ce que des discussions s'engagent sur ce sujet avant l'échéance. L'employeur devra alors ouvrir les négociations sans délai.

□ Modification de la répartition des thèmes

- L'accord collectif pourra également adapter le nombre de négociations au sein de l'entreprise ou prévoir un regroupement différent des thèmes de négociation obligatoire, **à condition de n'en supprimer aucun.**
- À titre d'illustration, l'accord pourra déplacer dans la négociation sur la qualité de vie au travail un thème qui relève habituellement des négociations sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.



Sanctions du défaut de négociation

❑ Sanctions communes à toutes les négociations obligatoires :

- Le fait de se soustraire aux obligations de convocation des parties à la négociation et aux obligations périodiques de négocier sur les thèmes prévues (obligation annuelle et triennale ou règles de négociation aménagées conventionnellement), est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 € (art . L.2243-1 et L.2243-2 C.trav.).

❑ Sanctions spécifiques (1/2) :

- **A la négociation sur le droit d'expression** : le fait pour l'employeur de refuser d'engager la négociation en vue de la conclusion d'un accord définissant les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 € (art. L.2283-1 C.trav).



Sanctions du défaut de négociation

□ Sanctions spécifiques (2/2) :

- **A la négociation sur les salaires** : les entreprises assujetties à l'obligation d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs ne respectant pas cette obligation supportent une pénalité dont le montant varie en fonction des manquements éventuellement constatés lors des contrôles réalisés au cours des six années civiles précédentes :
 - ✦ **si aucun manquement n'a été constaté** sur cette période de 6 ans, la pénalité est plafonnée à un montant équivalent à 10 % des exonérations de cotisations sociales appliquée au titre de chaque année où le manquement est constaté, sur une période ne pouvant excéder 3 années consécutives à compter de l'année précédant le contrôle ;
 - ✦ **si un manquement a été constaté** lors d'un précédent contrôle au cours des 6 années civiles précédentes, la pénalité est plafonnée à un montant équivalent à 100 % des exonérations de cotisations sociales
 - ✦ Lorsque l'autorité administrative compétente constate le manquement, elle fixe le montant de la pénalité en tenant compte notamment des **efforts constatés** pour ouvrir les négociations, de la **situation économique et financière de l'entreprise**, de la **gravité du manquement** et des **circonstances ayant conduit au manquement** (art. L.2242-5-1 C.trav).



Plan de la présentation

1. Les nouvelles informations/consultations du CE en pratique
2. Réorganisation des sujets de négociation
- 3. Fonctionnement et nouveaux droits des IRP**



Plan de la présentation

3 . Fonctionnement et nouveaux droits des IRP

- **Établissement des PV, enregistrement des réunions**
- **Visioconférence**
- **Périodicité des réunions**
- **Modifications concernant le CHSCT**
- **La tenue de réunions communes aux IRP**
- **Entretien de début et de fin de mandat**
- **Financement de la formation**



Les réunions communes aux IRP

- ❑ Depuis le 18 août 2015, l'employeur peut organiser **des réunions communes de plusieurs des institutions représentatives du personnel (DP, CE, CHSCT)** lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation. Art. L.23-101-1

- ❑ 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.

- Il s'agirait d'une rédaction unilatérale de l'ODJ si la réunion ne porte que sur ce point

- ❑ 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.

- ❑ Possibilité de **recours à la visioconférence pour tenir les réunions communes** Art. L. 23-101-2
 - Autorisé par accord entre l'employeur et les membres des institutions réunies. En l'absence d'accord, ce recours est limité à **trois réunions par année civile**. Le décret n°2016-453 du 12 avril 2016 détermine les conditions dans lesquelles il est possible, dans ce cadre, de procéder à un vote à bulletin secret.

Art. D. 2325-1-1



Précisions sur le fonctionnement

□ Des règles sont prévues pour l'adoption du PV

- Les délibérations du CE sont consignées dans un PV 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 le décret** du 12 avril 2016 n°2016-453.
- Ainsi, l'**article D.2325-3-1 du code du travail** impose, à défaut d'accord, le respect des délais suivants :

Hypothèse	Délai de rédaction et de transmission du PV à l'employeur
Cas général	15 jours suivant la réunion SAUF si une autre réunion est programmée avant → dans ce cas, le PV doit être transmis pour cette réunion
Consultation sur PSE (art. L1233-30 CT)	3 jours , ou, si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai de 3 jours, avant cette réunion
Consultation sur PSE lorsque l'entreprise est en difficulté (RJ ou LJ)	1 jour

A défaut d'accord, le PV établi par le secrétaire du comité contient au moins le résumé des délibérations du comité et la décision motivée de l'employeur sur les propositions faites lors de la précédente réunion.

Art. D.2325-3-1



Précisions sur le fonctionnement

Art. D. 2325-3-2

- ❑ **Enregistrement ou sténographie des séances du CE prévue par la loi** (et plus seulement par la jurisprudence).
- ❑ **L'employeur ou la délégation du personnel au CE peuvent décider du recours à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du CE.**
 - Lorsque cette décision émane du CE, l'employeur peut s'y opposer si les délibérations portent sur des informations revêtant un caractère confidentiel et qu'il présente comme telles.
 - Lorsqu'il est fait appel à une **personne extérieure** pour sténographier les séances du comité, celle-ci est tenue à la même **obligation de discrétion** que les membres du CE.
- ❑ Sauf si un accord entre l'employeur et les membres élus du CE en dispose autrement, **les frais liés à l'enregistrement et à la sténographie sont pris en charge par l'employeur** lorsque la décision de recourir à ces moyens émane de ce dernier.
 - Le décret ne le précise pas mais il semble logique **que lesdits frais seront pris en charge par le budget de fonctionnement du comité d'entreprise** si la décision émane de la délégation du personnel.



Précisions sur le fonctionnement

□ Introduction dans le code du travail de la tenue de réunions par **visioconférence** :

- Autorisé par accord entre l'employeur et les membres. En l'absence d'accord, ce recours est limité à **3 réunions par année civile**.
- **Décret du 12 avril 2016** détermine les conditions dans lesquelles on procède à un vote en visioconférence : le dispositif technique mis en œuvre garantit l'**identification des membres du comité** et leur **participation effective**. En cas de vote à **bulletins secrets**, le dispositif garantit que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote.

□ Lorsque ce vote est organisé par **voie électronique**, le système retenu doit assurer : la confidentialité des données transmises, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

□ En pratique, le vote à bulletin secret s'effectue en **2 étapes** :

- L'**engagement des délibérations** est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions prévues + Le vote doit avoir **lieu de manière simultanée** (durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président du CE).

Art. D. 2325-1-1

Art. D. 2325-1-2



La refonte du fonctionnement du CE

Nouvelle périodicité des réunions du CE

□ Fréquence des réunions du CE

Art. L.2325-14

- **À partir de 300 salariés**, l'employeur a l'obligation de réunir le CE au moins une fois par mois.

○ Fixation du nombre de réunions par accord collectif

Art. L.2323-7

- ✦ **Un accord collectif d'entreprise peut aménager le nombre de réunions du comité, dans le respect d'un plancher fixé à 6 réunions par an.**
- ✦ Cette mesure permet notamment aux entreprises d'au moins 300 salariés d'appliquer la fréquence de réunions prévue pour les entreprises de moins de 300 salariés.



Le fonctionnement du CHSCT modifié

- ❑ La Loi Rebsamen (art. 16) précise le périmètre d'implantation du CHSCT. Lorsque les entreprises d'au moins **50 salariés sont constituées uniquement d'établissements de moins de 50 salariés, elles doivent désormais mettre en place un CHSCT dans au moins l'un d'entre eux**. Tous les salariés de ces entreprises sont ainsi rattachés à un CHSCT. Art. L.4611-1
- ❑ **Les consultations rendues obligatoires** par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif **sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour du CHSCT**. Art. L.4614-8
- ❑ **L'ordre du jour de la réunion du CHSCT** et le cas échéant, les documents s'y rapportant sont transmis par le président aux membres du comité et à l'inspecteur du travail **8 jours** au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence.
- ❑ Toutefois, lorsque le CHSCT est réuni dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs l'ordre du jour et, le cas échéant, les documents s'y rapportant sont transmis **3 jours** au moins avant la date fixée pour la réunion. Art. R.4614-3
- ❑ L'ordre du jour de la réunion de l'instance de coordination est également fixé à **8 jours** (contre 15 auparavant), sauf urgence, quelle que soit la nature du projet. Art. R.4616-5



Le fonctionnement du CHSCT modifié

- ❑ La durée du mandat des représentants du personnel au CHSCT prend fin en même temps que celui des membres élus du CE les ayant désignés. Art.L.4613-1 et R. 4613-5
 - Pour éviter un risque de carence entre la fin des mandats des anciens membres du CE les ayant désignés et la désignation du nouveau CHSCT par le CE nouvellement élu, le décret du 29 juin 2016 précise que **le mandat des représentants du personnel au CHSCT est renouvelable et peut être prorogé par accord unanime des membres élus du CE nouvellement élu**, après la fin du mandat des membres élus du CE les ayant désignés et jusqu'à la désignation d'une nouvelle délégation du personnel au CHSCT, dans la limite de 6 mois suivant la fin des mandats.
- ❑ Le CHSCT doit rendre son avis dans un délai déterminé par accord d'entreprise, ou, en l'absence de DS, par accord entre l'employeur et l'instance concerné. Art.L.4612-8
- ❑ À défaut d'accord, le CHSCT est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai de **1 mois** à compter du jour de la communication par l'employeur des informations prévues par le Code du travail pour la consultation en cause ou à compter de l'information de leur mise à disposition dans la BDES. Ce délai est porté à **2 mois** en cas d'intervention d'un expert. Art. R.4616-8
- ❑ Délai de consultation de l'instance de coordination : si une instance de coordination est mise en place, celle-ci a **1 mois** pour rendre son avis, délai porté à **3 mois** en cas d'appel à un expert. L'avis du ou des CHSCT doit être transmis à cette instance au plus tard 7 jours avant la date à laquelle cette dernière est réputée avoir été consultée.

Art. R.4616-8



Les modifications concernant le CHSCT

Mise en place d'un règlement intérieur

Art. L.4614-2

- ❑ Depuis la loi Rebsamen, le CHSCT se doit d'adopter un **règlement intérieur**. Ce règlement intérieur est adopté à la majorité des membres présents, et le président du CHSCT prend part au vote d'adoption.
- ❑ Le **règlement intérieur du CHSCT détermine les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux**. Il s'agit là d'adapter et de préciser les dispositions du code du travail en tenant compte, notamment, de la structure et de l'activité de l'entreprise, des pratiques existant déjà au sein du CHSCT, etc. Il n'existe pas de modèle officiel.
- ❑ Contenu autorisé : le règlement peut contenir des clauses relatives :
 - Aux règles de vote à l'occasion des réunions ;
 - Aux modalités de communication des ordres du jour ;
 - Aux moyens mis à la disposition du CHSCT ;
- ❑ Contenu interdit : le règlement ne doit pas contenir des dispositions contredisant les textes et/ou imposant à l'employeur, sans son accord, des charges non prévues par la loi. De même, le règlement intérieur ne peut pas restreindre les droits des représentants du personnel au CHSCT.



Les nouveaux droits pour les IRP

Instauration d'un entretien de début et fin de mandat

□ Entretien individuel de début et de fin de mandat

Art. L.2141-5

- **Au début de son mandat**, le **représentant du personnel titulaire** peut bénéficier, **à sa demande**, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les **modalités pratiques d'exercice de son mandat au regard de son emploi**.
- Il peut se faire **accompagner par une personne** de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.
- Si l'entretien professionnel du salarié (qui a lieu tous les 2 ans) est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire et que l'élu dispose **d'heures de délégation** sur l'année représentant **au moins 30 % de la durée de travail** fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, cet entretien doit permettre de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.
 - ☛ Pour une durée du travail de 1 607 heures, seuls les représentants du personnel ayant plus de 40 heures de délégation mensuelles sont concernés.
 - ☛ Il n'est question que des heures de délégation (et non d'un total effectué avec les heures de réunions plénière ou du temps de négociation).



Les nouveaux droits pour les IRP

Garanties de non discrimination salariale

□ Évolution de la rémunération des représentants du personnel

Art. L.2141-5-1

- DS, DP, élus CE, RS-CE, élus CHSCT dont le **nombre d'heures de délégation** dont ils disposent sur l'année **dépasse 30 % de la durée de travail** fixée dans leur contrat de travail ou à défaut, de la durée applicable dans l'établissement
- doivent **bénéficier d'une évolution de rémunération, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat**, aux **augmentations générales** et à **la moyenne des augmentations individuelles** perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.
 - ☛ Pour une durée du travail de 1 607 heures, seuls les représentants du personnel ayant plus de 40 heures de délégation mensuelles sont concernés.
 - ☛ Il n'est question que des heures de délégation (et non d'un total effectué avec les heures de réunions plénière ou du temps de négociation).



Les nouveaux droits pour les IRP

Financement de la formation économique ou syndicale

- ❑ Selon la Loi Rebsamen (art. 25), c'est à l'employeur de maintenir la rémunération du salarié bénéficiant d'un congé de formation économique, sociale et syndicale. Art. L.3142-8
- ❑ **Il faut pour cela qu'une organisation syndicale répondant à certaines conditions** (notamment que son champ professionnel et géographique couvre celui de l'entreprise) **en fasse une demande expresse et écrite à l'employeur**. La demande précise le niveau du maintien de salaire demandé. Il faut aussi que le salarié donne son accord écrit et que cet accord soit annexé à la demande.
- ❑ **Une convention est conclue entre l'employeur et l'organisation syndicale pour déterminer le montant du remboursement et son délai**. À défaut de convention, la demande de l'organisation syndicale l'engage à rembourser la totalité du montant maintenu au titre de sa demande ou d'un accord collectif prévoyant un maintien de la rémunération par l'employeur, sauf si l'accord en dispose autrement, y compris le montant des cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération.
- ❑ **Faute de remboursement** : l'employeur pourra procéder à une retenue sur le salaire du bénéficiaire selon les limites déterminées par le décret n° 2015-1887 du 30 décembre 2015. Art. R. 3142-5-1



Élections en 2017 et parité dans les IRP

- ❑ La constatation par le juge, postérieurement à l'élection, **du non-respect par une liste de candidats élus des prescriptions en matière d'équilibre des sexes, entraîne l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté** égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter.
- ❑ Le juge annule l'élection du ou des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.
- ❑ La constatation par le juge, postérieurement à l'élection, **du non-respect par une liste de l'obligation de présenter en alternance des candidats de chaque sexe des prescriptions** entraîne l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions.

Art. L.2324-33 pour élections du CE

- ❑ Il n'est procédé à **aucune élection pour pourvoir les sièges devenus vacants** à la suite de la décision du juge.



Plan de la présentation

1. Les nouvelles informations/consultations du comité d'entreprise en pratique
2. Réorganisation des sujets de négociation
3. Fonctionnement et nouveaux droits des IRP
- 4. Le regroupement des IRP en fonction de la taille de l'entreprise (plus ou moins 300 salariés)**



Les IRP dans les entreprises de moins de 300 salariés

La DUP élargie Art.L.2326-1 et s.

- Mise en place à **l'initiative de l'employeur** d'une délégation unique du personnel (« DUP élargie ») en regroupant les instances DP, CE et CHSCT
 - Mise en place à l'initiative de l'employeur, après **consultation des IRP** (Avis consultatif ⇒ les RP ne peuvent s'y opposer)
 - Faculté de mettre en place une DUP élargie est ouverte lors de la constitution de l'une des institutions ou du **renouvellement de l'une d'entre elles.**
 - *Par exemple, si le mandat d'une DUP prend fin en décembre 2017 mais celui de l'actuel CHSCT en juin 2017, l'employeur peut à cette occasion décider cette « fusion ».*
 - **La durée du mandat** des DP, des membres du CE, de la DUP (ancienne formule) et du CHSCT **peut être prorogée ou réduite** dans la limite de deux années, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la délégation unique en application de la Loi Rebsamen.
 - Cette possibilité est offerte depuis le 25 mars 2016 (lendemain de publication au JO du D. n° 2016-345 du 23 mars 2016).



Les IRP dans les entreprises de moins de 300 salariés La DUP élargie

- Le nombre de représentants du personnel est le suivant :

Art. R.2326-1

Effectif entreprise ou établissement	Nombre de représentants du personnel
50 à 74 salariés	4 titulaires et 4 suppléants
75 à 99 salariés	5 titulaires et 5 suppléants
100 à 124 salariés	6 titulaires et 6 suppléants
125 à 149 salariés	7 titulaires et 7 suppléants
150 à 174 salariés	8 titulaires et 8 suppléants
175 à 199 salariés	9 titulaires et 9 suppléants
200 à 249 salariés	11 titulaires et 11 suppléants
250 à 299 salariés	12 titulaires et 12 suppléants

- Il est possible de prévoir un nombre plus important par accord de branche ou d'entreprise.



Les IRP dans les entreprises de moins de 300 salariés

La DUP élargie

Art. L.2326-5 et s.

- ❑ Les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conservent **leurs règles de fonctionnement respectives**. Les avis de la DUP seront rendus **dans les délais applicables aux avis du CE**. Lorsqu'est inscrite à l'ordre du jour de l'instance, **une question relevant à la fois** des attributions du CE et du CHSCT, un **avis unique de la DUP est recueilli**.

- ❑ Réunions de l'instance au moins **une fois tous les 2 mois**, avec au moins 4 réunions qui doivent porter pour tout ou partie sur des sujets CHSCT.

- ❑ Il y aura la désignation **obligatoire d'un secrétaire adjoint à la DUP** parmi les membres titulaires :
 - ❑ Il faut penser à formaliser dans le règlement intérieur du CE ses missions

- ❑ Lorsqu'une expertise porte à la fois sur des sujets relevant des attributions du CE et du CHSCT, la DUP a recours à une **expertise commune (possibilité d'un ou de plusieurs experts)**, dans des conditions précisées par le Décret n° 2016-345 du 23 mars 2016 (JO du 24 mars).

Art. R. 2326-4

Art. L.2326-5, 5°, art. R. 2325-5



Les IRP dans les entreprises de moins de 300 salariés

La DUP élargie

- ❑ Le nombre d'heures de délégation est fixé en fonction de l'effectif. Il est possible par accord (de branche ou d'entreprise) de prévoir des dispositions plus favorables :
 - 18 h/mois pour les entreprises (ou établissements) de 50 à 74 salariés ;
 - 19 h/mois pour celles de 75 à 99 salariés ;
 - 21 h/mois pour celles de 100 à 299 salariés.
- Art. R. 2326-2
- ❑ **Possibilité d'aménagement de prise du crédit d'heures par titulaires** Art. L.2326-6, 1°
 - Ce temps peut être utilisé **cumulativement dans la limite de 12 mois**. Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, **dans le mois, de plus d'une fois et demie du crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.**
- ❑ **Chaque mois, possibilité de partage entre titulaires et suppléants** Art. L.2326-6, 2°; art. R. 2326-3
 - **Information de l'employeur avec un délai de prévenance de 8 jours.** Il faut un **document écrit** et préciser **les noms** des représentants du personnel concernés. Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, **dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.**



Le regroupement des IRP pour les entreprises d'au moins 300 salariés

- En application de la loi Rebsamen, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, **un accord collectif majoritaire** peut prévoir le regroupement des DP, du CE et du CHSCT, ou seulement de 2 de ces institutions représentatives, au sein d'une instance exerçant l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement.

Art. L.2391-1

- La mise en place de la **DUP conventionnelle** (aussi appelé **instance commune** ou **instance regroupée**) dépend :
 - D'une condition d'effectif ;
 - De l'organisation d'élections ;
 - De la signature d'un accord collectif majoritaire.
- Une DUP conventionnelle peut être mise en place depuis le lendemain de la parution du **Décret n° 2016-346 du 23 mars 2016**, soit depuis le 25 mars 2016 (parution le 24 mars). Ce décret vient fixer le nombre d'heures de délégation et le nombre de jours de formation qui sont attribués aux représentants pour l'exercice de leurs fonctions.



La DUP conventionnelle

Conditions de mise en place

❑ Une condition d'effectif

❑ La DUP conventionnelle peut être instaurée :

➤ Dans les entreprises d'au moins 300 salariés,

Art. L.2391-1

➤ Dans toute entreprise, quel que soit l'effectif, appartenant à une unité économique et sociale (UES) regroupant au moins 300 salariés.

Art. L.2391-4

❑ Franchissement du seuil : la loi ne le prévoit pas expressément, mais le seuil doit être franchi pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

○ À compter du franchissement du seuil, **l'employeur** ainsi que des **organisations syndicales représentatives** peuvent demander l'ouverture des négociations.

❑ Si l'effectif tombe sous le seuil de 300 salariés, pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes, **la DUP conventionnelle ne peut alors pas être renouvelée à l'échéance**. L'employeur devra alors organiser les élections des DP et des membres du CE et désigner les membres du CHSCT. Éventuellement, une DUP légale pourra être mise en place.



La DUP conventionnelle

Conditions de mise en place

□ L'organisation des élections

- La mise en place de la DUP conventionnelle a lieu lors de la **constitution** ou du **renouvellement** des DP, du CE ou du CHSCT.

Art. L.2391-1, al 1

□ **La mise en place d'une DUP conventionnelle est donc possible :**

- Même si aucune élection n'a encore jamais été organisée (mais pas à l'occasion d'élections partielles) ;
- À l'issue des mandats de l'une des 3 institutions (mais non en cours de mandat).
 - ✦ Toutefois, l'accord créant l'instance pourra prévoir la **prorogation** ou la **réduction de la durée du mandat** des membres des institutions regroupées, afin que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de l'instance.

Art. L.2391-1, al 4



La DUP conventionnelle

Conditions de mise en place

❑ Un accord collectif majoritaire (suite)

❑ L'accord collectif créant l'instance commune est, en principe, un **accord d'entreprise**.

Art. L.2391-1

❑ En l'absence d'accord d'entreprise, un accord répondant aux mêmes conditions de majorité que celles exposées ci-dessus exposées, mais conclu **au niveau de l'établissement** peut prévoir la création de l'instance commune.

☛ Selon nous, un PV de carence ou de désaccord n'est pas un préalable nécessaire à l'engagement des négociation au niveau de l'établissement.

Art. L.2391-3

❑ Lorsque l'instance commune est instaurée **au niveau d'une UES**, l'accord collectif doit être conclu soit au niveau d'une ou plusieurs entreprises composant celle-ci, soit au niveau de l'UES elle-même. Dans ce dernier cas, les règles de validité de l'accord sont appréciées en tenant compte des suffrages valablement exprimés dans l'ensemble des entreprises.

Art. L.2391-4

❑ Remarques : depuis la loi Rebsamen, le CE n'a plus à être consulté sur les projets d'accords. Toutefois, le regroupement le concernant directement, sa consultation semble opportune.



La DUP conventionnelle

Conditions de mise en place

❑ Un accord collectif majoritaire

- ❑ La DUP conventionnelle doit être mise en place par un **accord collectif** signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés **représentatives** ayant **au moins 50% des suffrages exprimés**, quel que soit le nombre de votants, en faveur d'organisations représentatives au 1^{er} tour des élections des titulaires au CE ou de la DUP légale ou, à défaut, des délégués du personnel.

Art. L.2391-1

- ❑ Cet accord doit être conclu à la **majorité renforcée**. Pour rappel :

- Une telle majorité n'est exigée que dans 3 autres cas : accord de maintien dans l'emploi, accord prévoyant les plans de sauvegarde de l'emploi et accord dérogeant à la périodicité des négociations obligatoires d'entreprise.
- En principe, les accord collectifs doivent être signés par un ou plusieurs syndicats ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des mêmes élections professionnelles et ne pas avoir fait l'objet d'une opposition des syndicats ayant recueilli la majorité des suffrages à ces mêmes élections.

- ❑ L'accord peut être conclu pour une durée **déterminée** ou **indéterminée**.

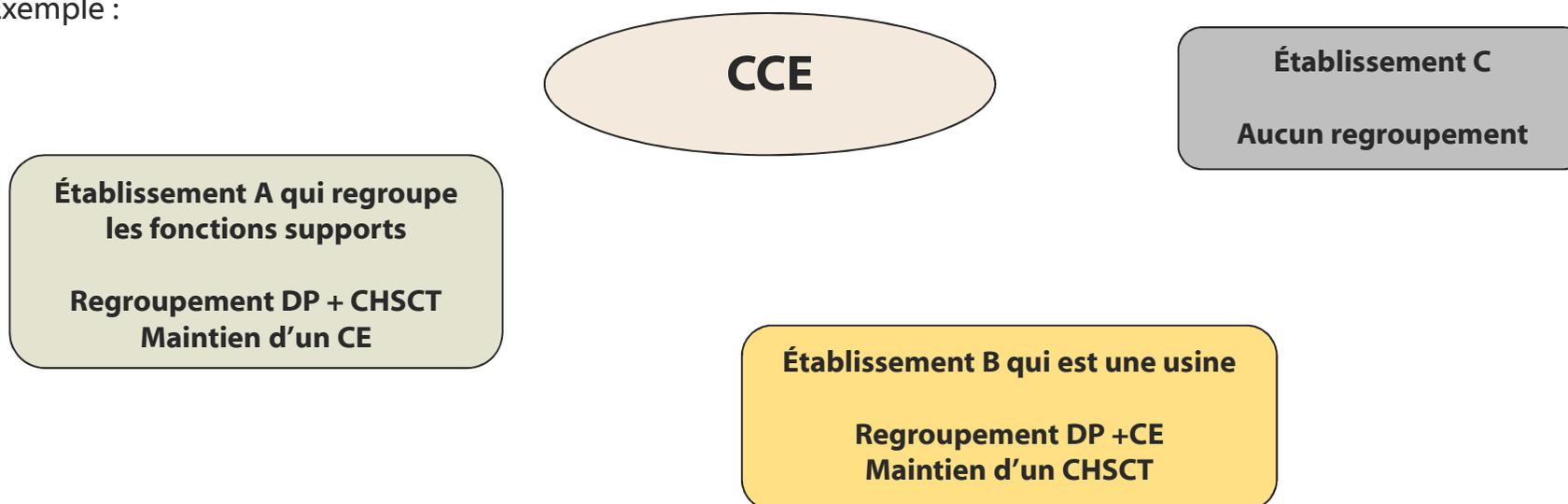


La DUP conventionnelle

Périmètre de mise en place dans une entreprise à structure complexe

- ❑ Il n'est pas prévu et donc pas possible de regrouper dans une entreprise à structure complexe (CCE et comité d'établissement) l'instance centrale et les instances d'établissement.
- ❑ Mais dans cette hypothèse, on peut effectuer des regroupements qui seront différents selon les établissements.

Exemple :





La DUP conventionnelle Modalités de mise en place

❑ **Nature des instances regroupées** : l'accord peut prévoir le regroupement des 3 instances ou de seulement 2.

- Quatre configurations sont donc possibles : CE + DP + CHSCT ou du CE + DP, ou du CE + CHSCT ou du CE + CHSCT.

Art. L.2391-1

❑ **Niveau de regroupement** : La DUP conventionnelle peut être mise en place **au niveau de l'entreprise**.

❑ Dans les entreprises comportant des établissements distincts, l'instance regroupée peut être mise en place **au niveau d'un ou de plusieurs établissements**, le cas échéant selon des modalités de regroupement distinctes en fonction des établissements.

Art. L.2391-2

❑ Ainsi, par exemple, au sein d'une entreprise, un établissement pourra prévoir de regrouper le CHSCT et le CE, un autre de fusionner le CE et les DP et un troisième de conserver les trois instances.

- *Mais qu'en est-il de l'instance centrale ? un accord d'entreprise pourrait-il créer une instance commune à des groupes d'établissements ? En l'absence de précisions de l'administration, il faut donc le prévoir dans l'accord de mise en place.*

❑ Enfin, la DUP conventionnelle peut être mise en place dans les **entreprises appartenant à une unité économique et sociale** regroupant au moins trois cents salariés, quel que soit leur effectif.

Art. L.2391-4



La DUP conventionnelle : modalités de fonctionnement

- **Personnalité civile** : la DUP conventionnelle est dotée de la personnalité civile et gère, le cas échéant, son patrimoine. Art. L.2391-1
 - Seul le CE ayant un patrimoine, la nouvelle DUP n'aura vocation à le gérer que si le comité d'entreprise en fait partie.

- **Les modalités de fonctionnement peuvent être fixées par l'accord collectif** (ou à défaut par décret ou par renvoi aux règles « classiques » fixées par le Code du travail), **et notamment** :
 - Le nombre de représentants du personnel titulaires et suppléants élus au sein de l'instance commune ; Art. L.2392-3
 - Le nombre minimal de réunions, qui ne peut être inférieur à une réunion tous les 2 mois ;
 - Les modalités selon lesquelles l'ordre du jour est établi et communiqué aux représentants du personnel ;
 - Le rôle respectif des membres titulaires et des membres suppléants (les suppléants pouvant être présents à toutes les réunions et avoir des tâches spécifiques) ; Art. L.2393-1
 - Le nombre d'heures de délégation qui ne peut être inférieur à un seuil fixé par décret en Conseil d'État



La DUP conventionnelle

Composition et fonctionnement de l'instance

▣ Les modalités de fonctionnement peuvent être fixées par l'accord collectif (ou à défaut par décret ou par renvoi aux règles « classiques » fixées par le Code du travail), et notamment :

○ lorsque l'instance inclut le CHSCT :

Art. L.2393-1

- ✦ la composition et le fonctionnement au sein de l'instance **d'une commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail** à laquelle peut être confié, par délégation, tout ou partie des attributions reconnues au CHSCT et que la commission exerce pour le compte de l'instance ;
- ✦ un nombre minimal de réunions de l'instance regroupée consacrées, en tout ou partie, à l'exercice de ses missions en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, qui ne peut être inférieur à 4 par an.

▣ Ainsi, si la DUP conventionnelle inclut le CHSCT, la création d'une commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est obligatoire, mais l'instance n'est pas tenue de lui déléguer ses attributions en la matière.



La DUP conventionnelle

Composition et fonctionnement de l'instance

- ❑ **Les modalités de fonctionnement peuvent être fixées par l'accord collectif** (ou à défaut par décret ou par renvoi aux règles « classiques » fixées par le Code du travail), **et notamment** :
 - la mise en place des commissions égalité professionnelle, formation professionnelle, d'information et d'aide au logement, économique dans les conditions qui leur sont applicables ;
 - ☛ La commission des marchés est quant à elle **obligatoire** si les critères en sont réunis.

Art. L.2393-2

- ❑ **Remarque** : lorsque l'instance commune n'inclut pas le CE (ou tout simplement que les 3 instances sont séparées), les commissions logement, formation, et égalité professionnelles sont obligatoires à partir de 300 salariés et la commission économique à partir de 1 000 salariés.
 - En revanche, dans le cadre de ce regroupement, les négociateurs demeurent libre de créer ces commissions (sauf s'agissant de la commission des marchés).



La DUP conventionnelle

Composition et fonctionnement de l'instance

- ❑ À défaut d'accord collectif, les modalités de fonctionnement sont fixées par le [Décret n° 2016-346 du 23 mars 2016](#).
- ❑ Ce décret fixe le **nombre minimal de représentants** composant l'instance, ainsi que le **nombre d'heures de délégation** et de **jours de formation**.
- ❑ Le nombre de représentants, fixé par accord d'entreprise ou d'établissement, est fonction des instances regroupées et doit être au moins égal à : Art. R.2393-1 et R.2393-2

Effectif entreprise ou établissement	3 IRP regroupées	2 IRP regroupées
Moins de 300 salariés	5 titulaires et 5 suppléants	4 titulaires et 4 suppléants
De 300 à 999 salariés	10 titulaires et 10 suppléants	6 titulaires et 6 suppléants
À partir de 1 000 salariés	15 titulaires et 15 suppléants	8 titulaires et 8 suppléants



La DUP conventionnelle

Modalités de fonctionnement

▣ Les **membres titulaires** de l'instance commune disposent du temps nécessaire à l'exercice des attributions qui leur sont dévolues. **Ce temps ne peut être inférieur à :**

- 16 heures par mois lorsque l'instance regroupe 3 institutions ;
- 12 heures par mois lorsque l'instance regroupe 2 institutions.

Art. R.2391-3

▣ **Stages de formation** : les membres de l'instance commune bénéficient :

- du **stage de formation économique** de **cinq jours** prévu pour les membres du CE lorsque l'instance comprend le CE ;
- et/ou de la **formation** prévue aux articles L.4614-14, L.4614-15 et R.4614-24 du Code du travail, pour les représentants au **CHSCT** lorsque l'instance commune comprend le CHSCT.

Art. R.2391-4



La DUP conventionnelle : Modalités de fonctionnement

- **Attributions** : la DUP conventionnelle exerce **l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement.**

Art. L.2391-1

- **Quant aux autres règles de fonctionnement, il convient d'appliquer :**

- Les **règles légales** prévues pour le CE lorsque cette instance est incluse dans l'instance commune (à savoir : les modalités de fonctionnement du CE, présidence du CE, désignation d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint, l'obligation de rédiger un règlement intérieur, les règles régissant les modalités de convocations et d'établissement de l'ordre du jour, l'établissement des PV)... ;
- Les **règles légales** prévues pour le CHSCT si le CE n'est pas inclus dans la DUP conventionnelle.

Art. L.2393-3



La DUP conventionnelle

Composition et fonctionnement de l'instance

- ❑ La DUP conventionnelle est composée des **représentants du personnel** (titulaires et suppléants) élus dans les conditions prévues pour l'élection du CE si l'instance intègre ce dernier (dans les conditions prévues pour l'élection des délégués du personnel dans le cas contraire) et dont le nombre est fixé par l'accord collectif sans pouvoir être, comme nous l'avons vu, inférieur à un certain nombre fixé par le décret du 23 mars 2016.
- ❑ **Les représentants syndicaux au CE** assistent aux réunions de l'instance regroupée portant sur les attributions dévolues au comité d'entreprise.

Art. L.2392-2

 - Il semble donc que si la(es) réunion(s) est (sont) consacrée(s) exclusivement à des sujets relevant des domaines de compétences du CHSCT, ils n'aient pas à y participer.
- ❑ Participation aussi du **médecin du travail** et du **responsable du service de sécurité de l'entreprise** qui assistent, avec voix consultative, aux réunions portant sur les attributions dévolues au CHSCT.
- ❑ **L'inspecteur du travail** doit être prévenu de ces réunions et peut également y assister.



La DUP conventionnelle

Ses moyens

□ La DUP conventionnelle dispose-t-elle d'un budget ?

- Si le CE fait partie de l'instance regroupée, elle disposera du budget AEP et de la contribution aux activités sociales et culturelles. Normalement, les budgets du CE doivent servir uniquement aux missions du CE : ils ne devraient pas financer des missions DP et CHSCT.
- **Le projet Loi travail prévoit des exceptions** : le budget de fonctionnement du CE pourrait servir au financement des formations DP et DS sur le budget de fonctionnement. Il en irait de même, du coup, de la mission de l'expert CHSCT qui serait annulée par le juge.

□ La DUP conventionnelle dispose-t-elle d'un local ?

- Silence du Code du travail sur ce point : l'accord instituant l'instance peut traiter ce point.
- À défaut, on appliquera les règles du CE si l'instance intègre un CE ou un comité d'établissement, ou celle du CHSCT si l'instance intègre un CHSCT (Selon le Code du travail, le CHSCT n'a pas de local mais l'administration indique qu'il doit en avoir un si besoin en fonction de l'importance des effectifs. À défaut, les membres doivent au moins pouvoir disposer d'une pièce pour se réunir, travailler et entreposer la documentation - Circ. DRT 1993-15 du 25 mars 1993).



La DUP conventionnelle

Ses moyens

□ La DUP conventionnelle devra-t-elle avoir un règlement intérieur ?

- Si l'instance regroupe le CE ou le CHSCT avec une autre instance, il sera nécessaire de respecter l'obligation qui existe pour chacune de ces deux instances de mettre en place un règlement intérieur.
- La question qui devra être posée sera de savoir s'il sera rédigé un règlement intérieur commun ou si on conserve deux règlements intérieurs indépendants dans l'hypothèse où la DUP conventionnelle regroupe un CE et un CHSCT.

□ L'instance unique pourra-t-elle faire appel à des experts ?

- Silence du Code du travail sur ce point : l'accord instituant l'instance peut traiter ce point.
- À défaut, on appliquera les règles du CE si l'instance intègre un CE ou un comité d'établissement, ou celle du CHSCT si l'instance intègre un CHSCT : il y aura donc recours possible à l'expert du CE et/ou l'expert du CHSCT.
- En revanche, il ne semble pas y avoir de dispositions qui imposent une expertise commune portant sur des thèmes CE et CHSCT à l'instar de celle rendue obligatoire pour la DUP légale pouvant être imposée dans les entreprises de moins de 300 salariés.



La DUP conventionnelle

Ses moyens

□ La DUP conventionnelle dispose-t-elle de panneaux d'affichage ?

- Chacune des instances dispose d'un droit d'affichage des informations qu'elle souhaite transmettre à destination du personnel. L'accord pourrait en prévoir le lieu et le nombre. Les textes légaux sont les suivants :
 - DP = article L. 2315-7 (s'y ajoutent les portes d'entrées et de sorties des lieux de travail) ;
 - CE = article L. 2142-3 (peuvent être partagés avec les DP mais pas avec les OS) ;
 - CHSCT = article L. 4614-9 et Circ. DRT 1993-15 du 25 mars 1993.

□ La DUP conventionnelle dispose-t-elle d'un accès à l'intranet et à la messagerie électronique ?

- Silence du Code du travail sur ce point : l'accord instituant l'instance peut traiter ce point.
- La loi ne prévoit que la possibilité, **pour les syndicats**, de diffuser leurs publications et tracts sur la messagerie électronique de l'entreprise si un accord le prévoit (Art. L. 2142-6). Pour la CNIL, cette disposition peut être transposable aux DP, CE et CHSCT (décision CNIL du 25 mai 2004).



***Merci de votre
attention***

VOS CONTACTS



BUREAUX DE PARIS / SIÈGE SOCIAL
3, rue de Bondy – 93600 AULNAY-SOUS-BOIS
Tél. : 01 48 19 25 40

BUREAUX DE LYON

Le Président
42, avenue Georges Pompidou – 69003 LYON
Tél. : 04 72 13 23 30

BUREAUX DE RENNES

9, rue de Suède – 35200 RENNES
Tél. : 02 22 91 02 20