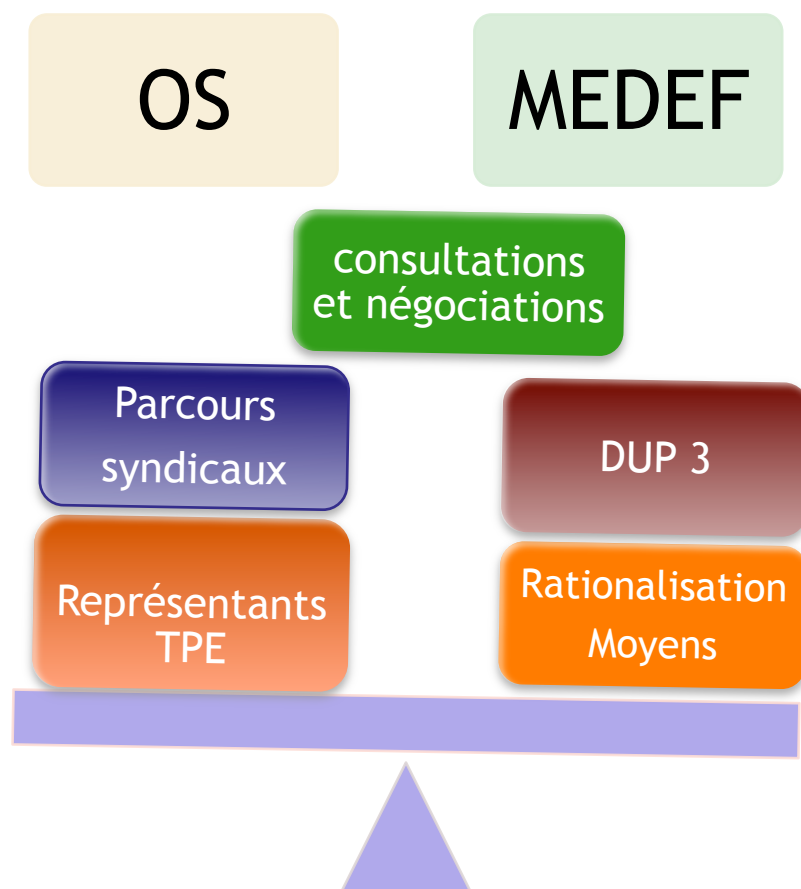




LDSE : les principales dispositions et enjeux

Journée d'étude
FSE CGT 14 janvier 2016

Les principales mesures de la LDSE

Catalogue

Commission territoriale TPE de – 11 salariés

Les parcours des représentants des salariés

La DUP élargie en dessous de 300 salariés

Le regroupement des instances par accord majoritaire à partir de 300 salariés

Abaissement du seuil pour les administrateurs salariés

Représentation équilibrée femmes/hommes

Articulation CE/CHSCT, réunions communes, visioconférence...

« Rationalisation » des consultations annuelles (3 blocs) et des négociations obligatoires

Révision des expertises « en vue des consultations »



Instance et représentants du personnel

Nouvelles instances, parcours
des représentants, mixité F-H

Une représentation dans les TPE (moins de 11 salariés)

Article 1 de la Loi
Mise en place à compter du 1/01/2017

- **La loi met en place des commissions paritaires interprofessionnelles au niveau des 13 futures grandes régions (« CPRI »)**
 - ▶ Représentants désignés pour 4 ans (20 membres, dont 10 pour les OS et 10 pour les « employeurs », avec parité hommes-femmes)
 - ▶ Pas de remise en cause des commissions paritaires locales déjà existantes dans certaines branches (artisanat, bâtiment, agriculture)
- **Les compétences de la commission**
 - ▶ Une mission d'information auprès des salariés
 - ▶ Mais aussi de médiation pour la résolution des conflits avec l'accord des parties et avant toute saisine d'une juridiction
 - ▶ Des propositions en matière d'activités sociales et culturelles
 - ▶ Un accès à l'entreprise sur autorisation de l'employeur
- **Il s'agit d'une réponse à une revendication syndicale**
 - ▶ Pour couvrir les salariés issus d'entreprises non concernées jusqu'à présent par les différents niveaux de représentation syndicale (plus de 4,5 millions de salariés)

Une valorisation des parcours des représentants des salariés

En vigueur, mais
certification en cours

- **Renforcement de l'accord visant à concilier vie personnelle, vie professionnelle et fonctions syndicales et électives**
 - ▶ Entretien individuel, à la demande du titulaire, en début de mandat
- **Et pour les mandats « lourds » (heures de délégation dépassant sur l'année 30% de leur temps de travail)**
 - ▶ Instauration d'une garantie de non-discrimination en termes d'évolution de la rémunération (DP, DS, membres élus du CE, RS au CE, membres du CHSCT, RSS et aussi Comité européen)
 - ▶ En fin de mandat, valorisation des acquis dans le cadre de l'entretien professionnel, avec la création d'un dispositif national de valorisation des compétences (certification inscrite à l'inventaire de la CNCP)
 - ▶ Ces mesures sont immédiatement applicables mais la certification devrait nécessiter un travail interministériel d'au moins 1 an

Une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes

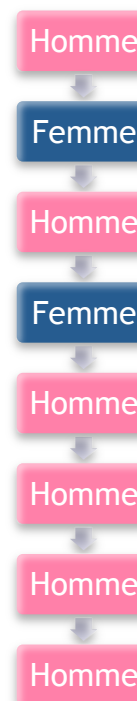
Entrée en vigueur reportée au
01/01/2017

- Renforcement de la parité dans les IRP avec un mécanisme contraignant pour garantir une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes au sein du CE et DP (titulaires et suppléants)
 - ▶ Des listes électorales respectant la répartition F-H pour chaque collège électoral
 - ▶ Liste « chabada », alternant 1 femme / 1 homme

Exemple d'une liste de 8 candidats dans un collège
avec 30% de femmes

$$8 \times 30\% = 2,4 \text{ (arrondi à 2)}$$

Mais si 4 élus en tout, parité F-H



- Le non-respect de cette obligation peut entraîner l'annulation par le juge de l'élection du ou des élus surreprésentés
 - ▶ Syndex

Congé de formation syndicale et utilisation des heures de délégation

■ Maintien de la rémunération lors des congés de formation économique et sociale et syndicale (congé de l'art. L2145-1) selon le principe de subrogation

- ▶ L'employeur fait l'avance des rémunérations sous condition d'une demande expresse et écrite qui doit émaner d'une OS
- ▶ L'organisation syndicale est tenue de rembourser l'employeur
- ▶ La prise en charge par l'OS peut être totale ou partielle, en fonction de l'existence d'un accord collectif ou d'une convention
- ▶ Cette relation triangulaire employeur / salarié / syndicats est complexe : un décret doit préciser certaines modalités (syndicats pouvant porter la demande, délai de remboursement, conséquence du non remboursement par les syndicats...)

Décret en attente

■ Facilité dans l'utilisation des heures de délégation du seul délégué syndical

- ▶ Pour la négociation de branche notamment (Art. L2143-16-1)

▶ Syndex

De nouveaux seuils à prendre en compte

Pour tous, en vigueur

- **Une suppression simplifiée du CE lorsque l'effectif passe en dessous de 50 salariés**
 - ▶ Toujours 24 mois consécutifs ou non, pendant 3 années
 - ▶ Mais la suppression du CE n'est plus soumise à un accord unanime (et à défaut, à l'autorisation de la Direccte) : elle repose sur une simple décision de l'employeur
- **Pour se conformer aux obligations liées au franchissement du seuil de 50 ou 300 salariés, l'employeur dispose désormais d'un délai de 1 an (ce n'est plus immédiat)**
 - ▶ Jusqu'à 24 mois en intégrant la période de dépassement du seuil de 12 mois
- **Nouveau seuil à 300 salariés pour la mise en place obligatoire des commissions formation et égalité professionnelle**
- **En dessous de 300 salariés, un nombre minimum de réunions ordinaires du CE d'une fois tous les 2 mois (réunions bimestrielles, 6 par an)**

Une représentation renforcée dans les organes de direction (CA/CS)

Entrée en vigueur
échelonnée

- La LSE avait mis en place une disposition visant à représenter les salariés dans les entreprises de plus de 5 000 salariés en France – ou 10 000 dans le monde – sous réserve que les salariés soient « portés » au sein de sociétés détenues par une holding en France dotée d'un comité d'entreprise
- Contre l'avis du gouvernement, l'Assemblée nationale a abaissé le seuil à respectivement 1 000 pour la France ou 5 000 pour le Monde
 - ▶ Y compris lorsque les holding de tête ne disposent pas de comité d'entreprise
 - ▶ Avec toutefois certaines dispositions qui en limitent l'impact (exonération pour les holding purement patrimoniales de moins de 50 salariés)
- Une obligation de parité H/F pour la désignation des représentants
 - ▶ 2 représentants pour les conseils d'administration de plus de 12 membres (1 seul en dessous)
- Une durée minimale de formation (20 heures) inscrite dans la Loi

▶ Syndex

Délégation Unique du Personnel (DUP) élargie – entre 50 et 299 salariés

■ Une nouvelle DUP élargie

En vigueur, mais décret
d'application en attente

- ▶ L'effectif maximum pour mettre en place une DUP est relevé de 200 à 299
- ▶ Intégration du CHSCT au sein de la DUP (CT art. L2326-1).
- ▶ Il s'agit d'une décision de regroupement des instances et non de fusion : chaque instance conserve ses prérogatives (expertise, droit d'ester en justice...)

■ Un décret attendu sur les moyens de la DUP

Décret prioritaire

- ▶ Nombre de délégués et temps de délégation...
- ▶ ...sachant que la Loi pose le principe d'une annualisation et mutualisation des temps (dans certaines limites)
- ▶ Le décret fixera des seuils pour le nombre de représentants qui pourra être augmenté par accord collectif (dans le cadre de la négociation du protocole préélectoral ?)

Délégation Unique du Personnel (DUP) élargie – sa mise en place

■ Comment ?

- ▶ Sur décision unilatérale de l'employeur après consultation des instances, pas de négociation
- ▶ Sinon, l'employeur peut garder les IRP séparées (CE, CHSCT, DP) ou la DUP classique (maintien possible pour cette dernière, pendant les deux cycles électoraux suivants au maximum, soit potentiellement 12 ans!)
- ▶ Pour les entreprises multi-établissements, la DUP élargie est mise en place au sein de chaque établissement (pas de DUP centrale)

■ Quand ?

- ▶ Lors du renouvellement de l'une des instances (c'est-à-dire l'élection CE/DP ou désignation CHSCT)
- ▶ La durée des mandats des DP, des élus CE ou CHSCT peut être prorogée ou réduite dans la limite de 2 années afin que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la DUP

Délégation Unique du Personnel (DUP) élargie –son fonctionnement



- Au moins une réunion tous les 2 mois (6 réunions par an), dont au moins 4 portent en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du CHSCT
- Un secrétaire et un secrétaire adjoint exercent les fonctions dévolues au secrétaire du CE et au secrétaire du CHSCT
 - ▶ Le décret fixera les conditions de leur désignation
- Un ordre du jour commun établi de façon conjointe (avec le seul secrétaire), le délai de transmission est revu à 8 jours avant la séance
- Participation sans voix délibérative des membres suppléants

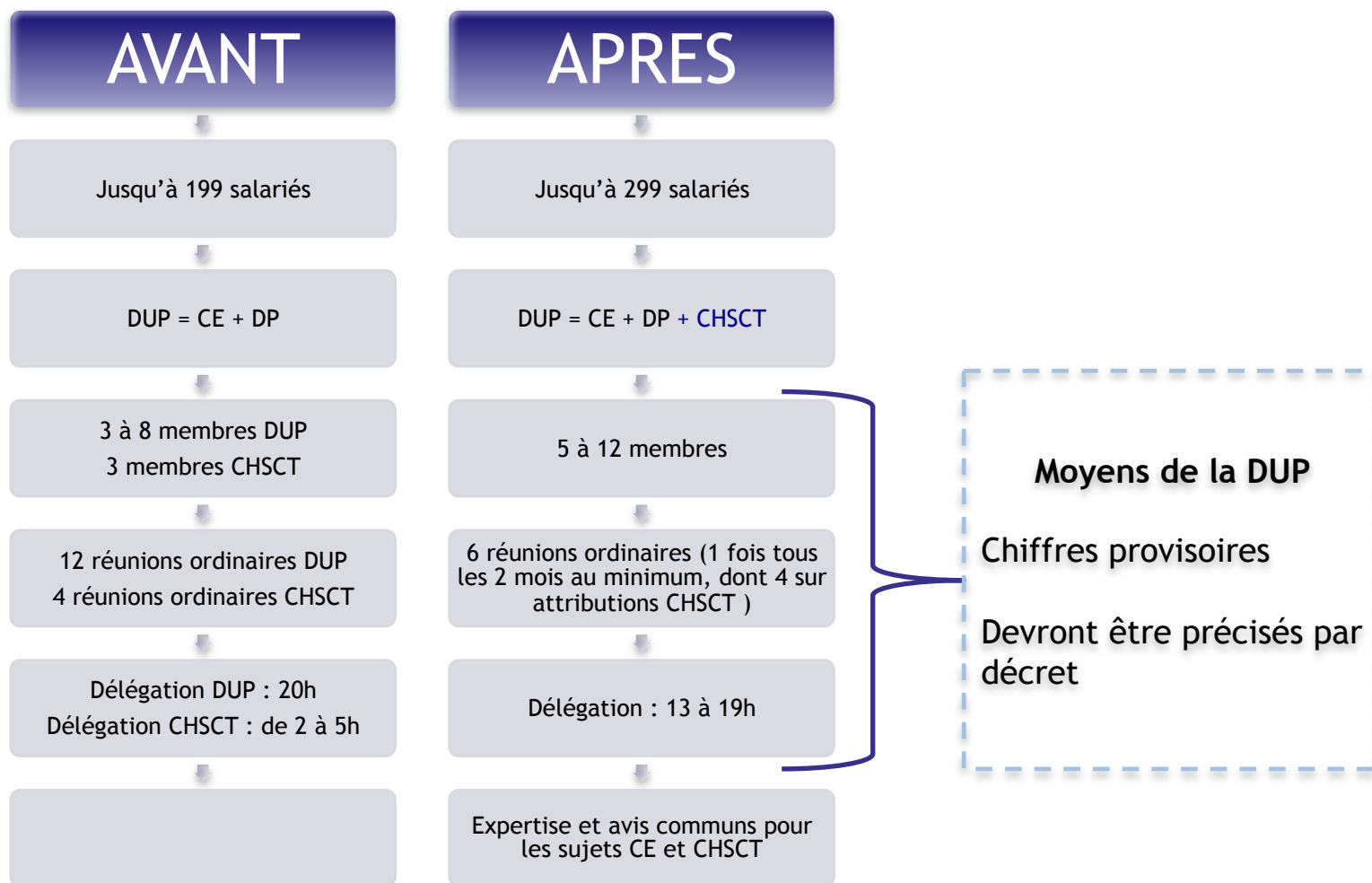
Délégation Unique du Personnel (DUP) élargie –son fonctionnement



- Pour les questions relevant à la fois des attributions du CE et du CHSCT (projet), un recueil d'avis unique
 - ▶ Sous réserve d'avoir convoqué toutes les personnes qui peuvent assister au CHSCT et d'avoir prévenu l'inspection du travail
- Lorsqu'un projet porte sur des sujets relevant à la fois des attributions CE et CHSCT, une expertise commune
 - ▶ À préciser par Décret
 - ▶ « L'expert ou les experts menant une expertise commune doivent répondre aux mêmes exigences que celles définies aux articles L2325-35 et L4614-12 »
 - ▶ Mais quelles sont les missions concernées ? Les seuls PSE ou projets plus largement ? Un même cabinet, avec les 2 casquettes (expert-comptable et expert agréé CHSCT)?
 - ▶ Réalisation d'un travail en commun ? Mais ce n'est pas une expertise unique
 - ▶ Problématique des délais et du financement de l'expertise commune
- Les avis de la DUP élargie sont rendus dans les délais applicables aux avis du Comité d'entreprise

▶ Syndex

Une nouvelle DUP élargie



Un regroupement possible des instances, par accord majoritaire, à partir de 300 salariés

- Une instance unique ou « regroupement des IRP » peut être mise en place *via* une négociation. Elle requiert un accord collectif majoritaire signé par un ou des syndicats représentant au moins 50% des suffrages exprimés

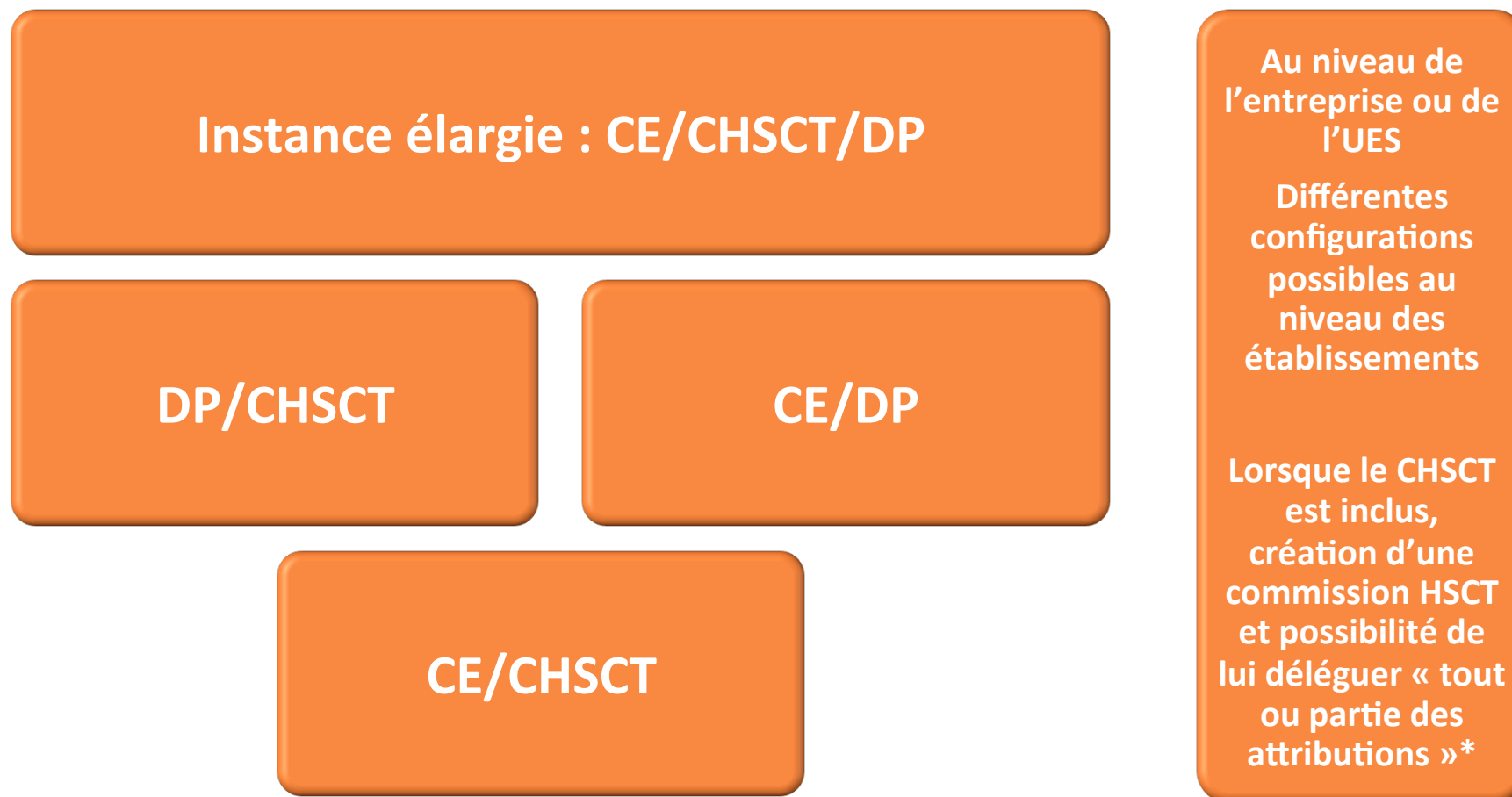
- ▶ « Et sans perte des attributions des IRP qui la composent »
- ▶ Pas de nom pour cette instance

En vigueur, mais décret d'application en attente

- Plusieurs configurations sont possibles : CE/CHSCT/DP ou seulement 2 des 3 instances
- Possibilité de regrouper les instances au sein des établissements
 - ▶ Mais pas d'obligation, les établissements peuvent être organisés différemment...
 - ▶ ...et en l'absence d'accord d'entreprise, un accord d'établissement peut prévoir un regroupement au niveau de l'établissement
- Une question majeure en suspens : quels moyens (heures de délégation) et quel nombre d'élus pour ces instances?

- ▶ Une question clef pour les OS, à négocier dans l'accord. Un Décret en conseil d'Etat fixera les seuils minimaux

Les configurations des instances regroupées (à partir de 300 salariés par accord majoritaire)



**La rédaction du texte ne permet pas de savoir avec certitude si la commission HSCT est obligatoire ou s'il est possible d'aborder des questions HSCT dans l'instance commune*

Contenu de l'accord majoritaire

- Il fixe les modalités de fonctionnement de l'instance, notamment :

Pour l'instance

- La fréquence des réunions
- Les modalités d'établissement de l'ordre du jour
- Le rôle respectif des titulaires et suppléants
- Les heures de délégation
- Les jours de formation

Si l'instance inclut le CHSCT

- Composition et fonctionnement d'une commission HSCT
- Le nombre de réunions (seuil minimal de 4 par an)

Contenu de l'accord majoritaire : attention aux commissions



- L'accord majoritaire peut prévoir la mise en place des commissions, mais ce n'est pas une obligation
- Pour rappel, les commissions :
 - ▶ la commission économique (à partir de 1000 salariés)
 - ▶ la commission formation (à partir de 300 désormais)
 - ▶ la commission d'information et d'aide au logement (à partir de 300)
 - ▶ la commission de l'égalité professionnelle (à partir de 300 désormais)
- En revanche, la commission des marchés demeure obligatoire dès lors que l'instance remplit les conditions requises (cf. Art. L2325-34-1 du CDT)



La refonte des consultations et du fonctionnement des instances

Dès 2016, trois consultations annuelles obligatoires

- Actuellement, 17 informations et consultations annuelles récurrentes. La loi prévoit de les regrouper à compter du 1 janvier 2016 en trois grandes consultations (L2323-6, nouvelle rédaction au 01/01/2016)

Orientations stratégiques et leurs conséquences

Situation économique et financière

Politique sociale, condition de travail, emploi

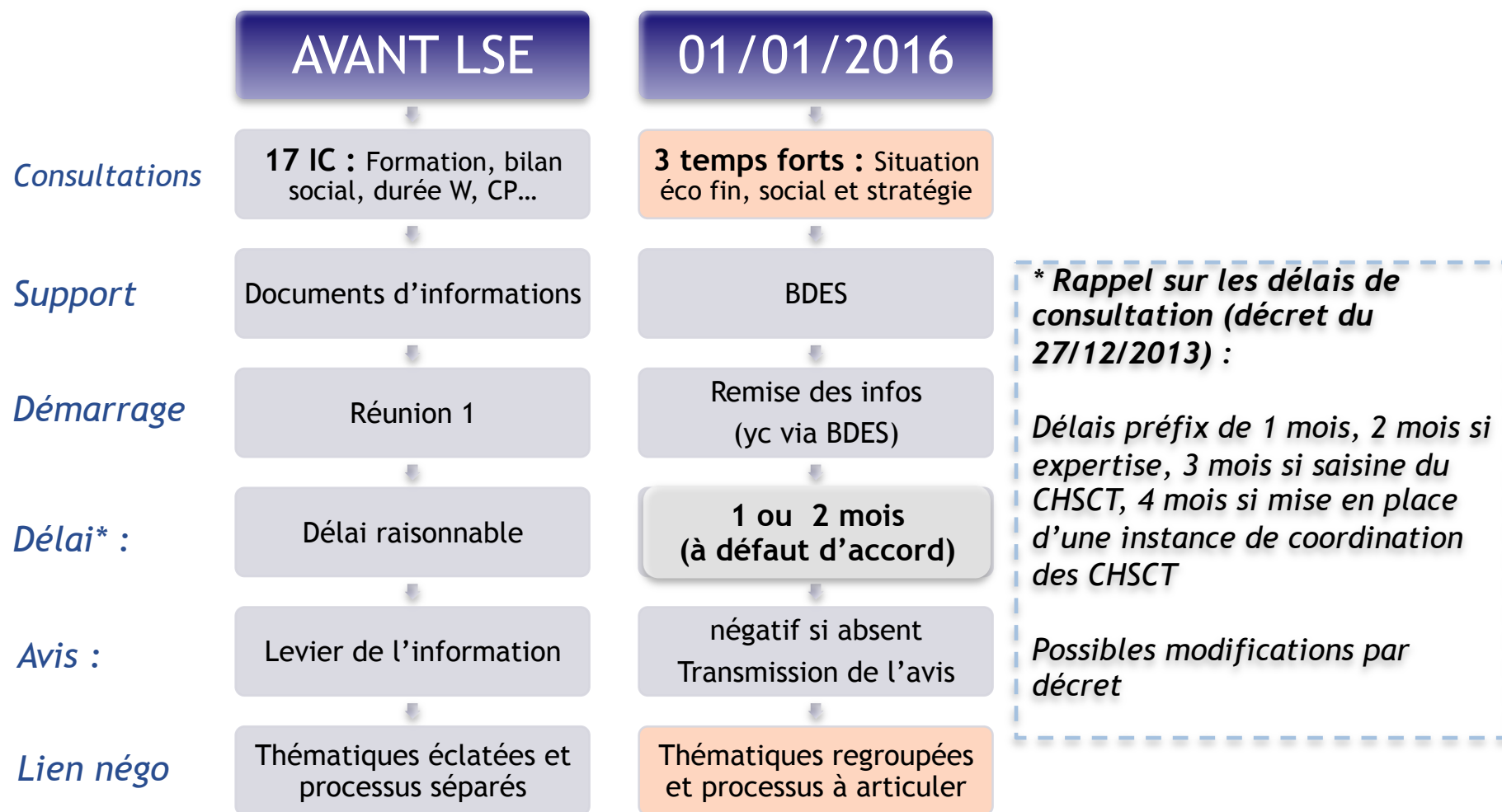
- La BDES a vocation à être le support de préparation de ces 3 grandes consultations
- Les consultations non récurrentes demeurent : au titre de la modification dans l'organisation économique ou juridique, de projets, de l'introduction de nouvelles technologies, OPA, procédures de sauvegarde, de redressement judiciaire et projets...

► Syndex

Attention au risque de confusion entre le récurrent et le non-récurrent

- Le principe général de la consultation demeure (art. L2323-1, nouvelle rédaction au 01/01/2016) :
 - ▶ Le CE « est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle », *lorsque ces questions ne font pas l'objet d'une des trois consultations récurrentes*
- Attention aux consultations non récurrentes (projet) qui se logeraient à l'intérieur de l'une des 3 consultations annuelles !
- Vérifier la récurrence ou la non récurrence du contenu de la consultation et les impacts en termes de conditions de travail, sinon les consultations sur projet important risquent de ne plus être présentées aux CHSCT !

Les consultations récurrentes : ce qui change



La consultation sur les orientations stratégiques et leurs conséquences



■ La consultation instaurée par la LSE demeure

- ▶ Avec la mission d'expertise financée à 20% sur le budget de fonctionnement du CE à défaut d'accord
- ▶ S'y ajoutent les thèmes de la GPEC et des orientations de la formation professionnelle

■ Une « navette » est prévue entre le CE et l'organe en charge de la gouvernance (CA/CS) : transmission de l'avis du CE, réponse argumentée de l'organe, réponse du CE

■ En cas d'accord groupe, la consultation peut désormais avoir lieu au niveau du comité de groupe

- ▶ L'avis du comité de groupe est dans ce cas transmis à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante et aux CCE / CE
- ▶ Ces derniers sont alors consultés sur les conséquences de ces orientations au périmètre de l'entreprise

La consultation sur la situation économique et financière



■ La consultation porte sur :

- ▶ la situation économique et financière
- ▶ la politique de R&D, dont l'utilisation du crédit d'impôt recherche
- ▶ l'utilisation du CICE

■ Les informations transmises portent :

- ▶ sur l'activité et sur la situation économique et financière de l'année écoulée et sur les perspectives de l'année en cours, sur les documents comptables annuels et prévisionnels, les documents transmis à l'AG des actionnaires, les informations sur la R&D...
- ▶ Un décret précisera le contenu des informations, en fonction du seuil des 300 salariés.

■ Et comme pour la consultation sur les orientations stratégiques, l'avis sera transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise (mais sans « navette »...).

▶ Syndex

La consultation sur la politique sociale comprend 8 thèmes

L'évolution de l'emploi

Les qualifications

Le programme pluriannuel de formation

Les actions de prévention et de formation

Les conditions de travail

L'apprentissage, les conditions d'accueil en stage

Le temps de travail (durée, aménagement, congés, heures sup)

L'égalité hommes-femmes

- le CE bénéficie du concours du CHSCT dans les matières relevant de sa compétence » et peut confier au CHSCT le soin de procéder à des études
- Mais pas de nouveaux droits pour le CHSCT (consultation, expertise)
- L'avis est transmis à l'inspection du travail

Un accord peut aménager en partie les 3 consultations annuelles (article L2323-7)

- Un accord d'entreprise signé avec les OS (30%) peut définir le calendrier social et aménager les éléments suivants :

Les modalités des consultations, sauf pour la consultation sur les orientations stratégiques

La liste et le contenu des informations récurrentes des deux consultations , à l'exception des documents comptables et de la situation comparée H-F

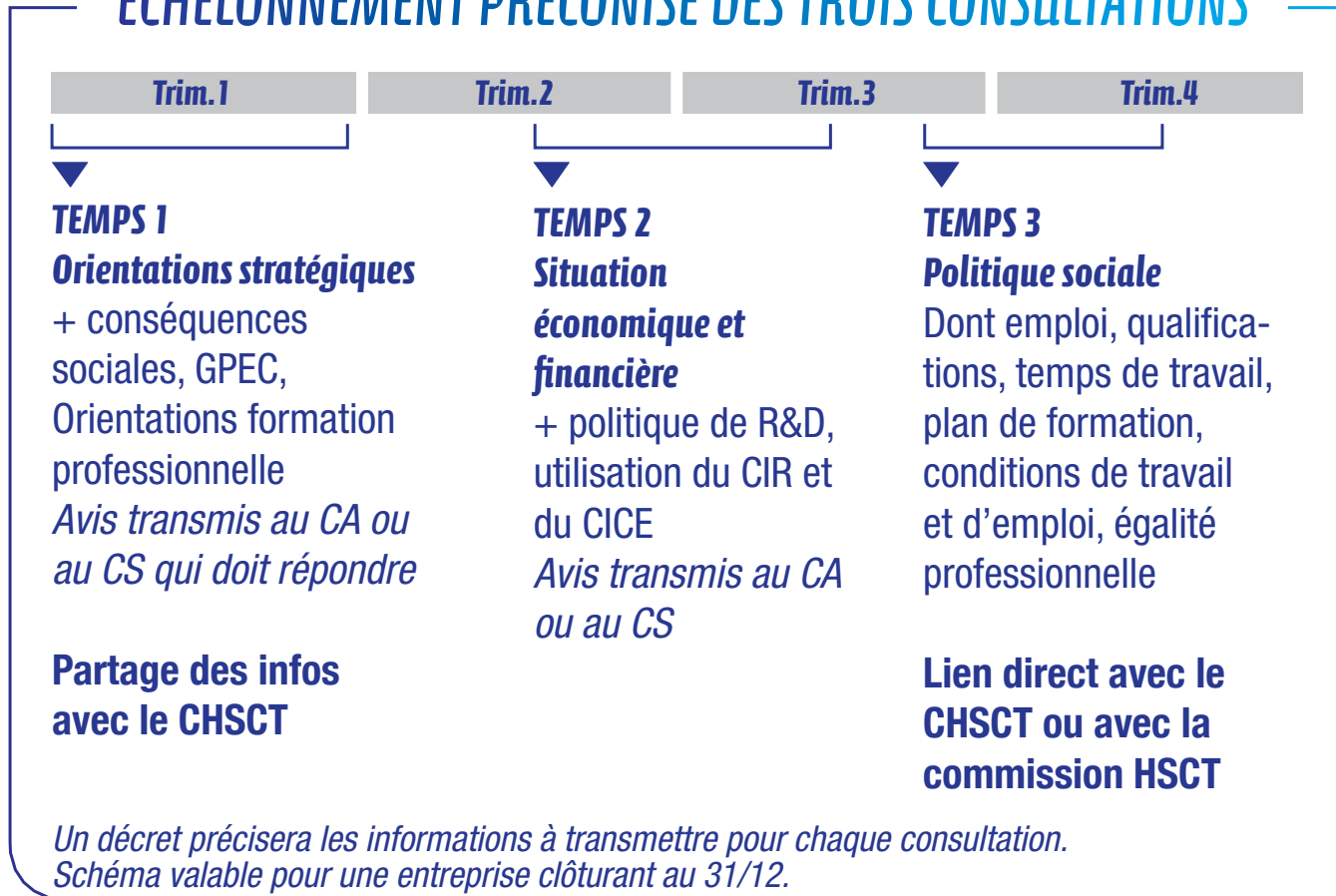
Le nombre de réunions annuelles du CE, qui ne peut être inférieur à 6

Les délais de remise des avis

Cet accord est stratégique et pourrait également intégrer le recours à l'expertise et l'articulation avec le CHSCT et les négociations

Exemple d'échelonnement des consultations

ÉCHELONNEMENT PRÉCONISÉ DES TROIS CONSULTATIONS



Autre dispositif : articulation comités d'établissements / CCE

- Le CCE continue d'exercer les attributions économiques concernant la marche générale de l'entreprise qui excèdent les limites des chefs d'établissement
- Le CCE est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise (Art. L2327-2) :
 - ▶ Qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, le CCE doit transmettre son avis et les documents relatifs au projet aux comités d'établissements
 - ▶ Lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre ne sont pas encore définies. La consultation des niveaux établissements peut être différée/décalée.
- Le comité d'établissement (Art. L2327-15) est consulté sur les mesures d'adaptation des projets spécifiques à l'établissement ET relevant de la compétence du chef d'établissement
 - ▶ Transmission de l'avis au CCE en cas de consultation conjointe
- Un décret pourrait redéfinir les délais de consultation, notamment dans le cas de la DUP élargie, du regroupement des IRP à partir de 300 et de l'existence de l'IC-CHSCT

▶ Syndex

Autre dispositif : articulation CHSCT et Instance de coordination CHSCT

- La LSE en 2013 a introduit une « instance de coordination » des CHSCT
- La loi Rebsamen précise que :
 - ▶ Elle est seule compétente pour désigner l'expert agréé
 - ▶ L'IC-CHSCT est seule consultée sur les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements
 - ▶ Les CHSCT locaux sont consultés seulement sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à leur établissement ET qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement et leurs avis est transmis à l'IC-CHSCT
- Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois l'IC-CHSCT et un ou des CHSCT, le ou les avis sont transmis à l'IC-CHSCT qui donne son avis en dernier ressort (nouveau)
- ▶ Sur les projets importants, le délai de consultation des instances CHSCT/ IC-CHSCT demeure encadré par les délais prefix de l'instance CE/CCE

Autres dispositifs : rattachement de tout salarié à un CHSCT et réunions communes

- Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, la loi instaure le principe d'un rattachement de tous les salariés à un CHSCT
 - ▶ Mise en place d'un CHSCT pour les entreprises constituées uniquement d'établissements de moins de 50 salariés (mais dont l'effectif global est au moins de 50 salariés)
 - ▶ Et pour les petits établissements appartenant à une entreprise comprenant au moins un établissement de plus de 50 salariés, rattachement des salariés au CHSCT existant dans l'établissement de plus de 50 salariés.
- Sur projet, l'employeur peut également organiser des réunions communes de plusieurs des IRP : par exemple CE/CHSCT
 - ▶ ODJ transmis 8 jours avant la séance
 - ▶ Chaque instance rend un avis selon ses règles propres

Autre dispositif : pour toute instance, la visioconférence

- **Le recours à la visioconférence est possible pour toutes les instances : le CE, le CCE, le CDG, le CEE, le CHSCT, l'IC-CHSCT**

- ▶ Il est limité à 3 réunions par année civile mais un accord peut en prévoir plus
- ▶ Également applicable à la DUP ou aux instances regroupées, même si ces instances ne sont pas visées par la Loi...
- ▶ ...et aux réunions communes (projet)
- ▶ Un décret est attendu sur les conditions de vote à bulletin secret

Décret en attente

- **La visioconférence peut être mise en place unilatéralement par l'employeur, sans accord collectif**

- **Mais la négociation doit être privilégiée :**

- ▶ Pour limiter et/ou aménager les modalités d'utilisation. Par exemple prévoir que l'instance pourra demander, à la majorité, qu'une réunion se tienne en présentiel



Regroupement des négociations obligatoires

Des négociations obligatoires rassemblées en trois blocs



■ Chaque année

- ▶ Rémunération, temps de travail, répartition de la valeur ajoutée (avec un volet sur le suivi des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération H-F)
- ▶ Qualité de vie au travail et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (et en l'absence d'accord sur les mesures, l'employeur doit établir un plan d'action sur l'égalité professionnelle) et prévention de la pénibilité

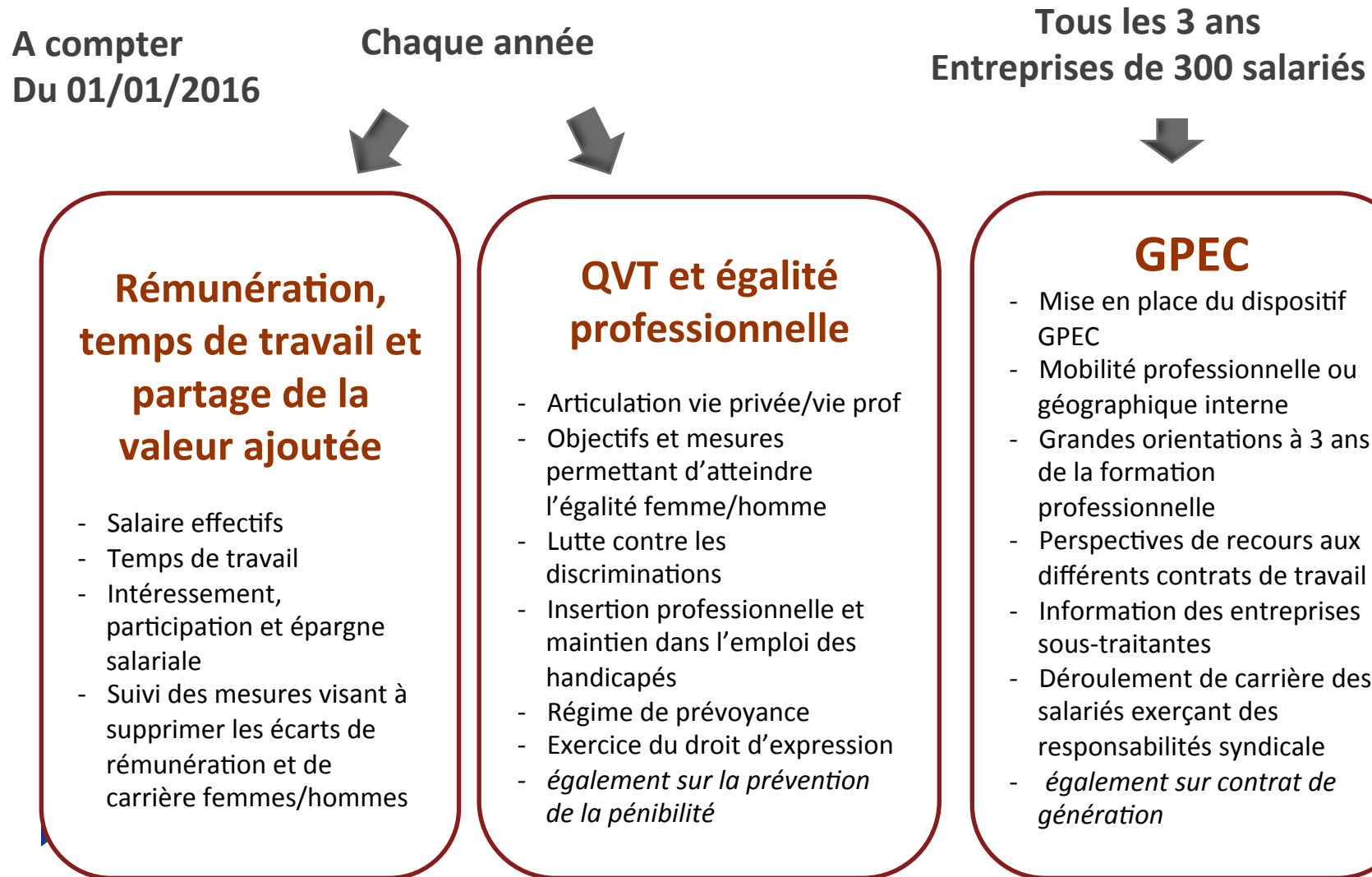
■ Tous les 3 ans dans les entreprises d'au moins 300 salariés

- ▶ Gestion des emplois et des parcours professionnels et mixité des métiers

■ Avec la possibilité aussi de modifier par accord majoritaire la périodicité de ces négociations (jusqu'à 3 ans pour les deux négociations annuelles, 5 pour la triennale) ou de les regrouper, sous réserve de respecter les obligations en matière d'égalité professionnelle H-F

■ Les conclusions, modifications ou dénonciation d'accords collectifs ne sont plus soumises à la consultation préalable du CE

Négociation collective obligatoire : le regroupement en trois blocs





La refonte des expertises, « en vue des consultations »

Les modifications en matière d'expertise-1



- Une mission « *en vue de la consultation sur la situation économique et financière* » et une autre introduite par amendement « *en vue de la consultation sur la politique sociale* »
 - ▶ À la place des missions « *en vue de l'examen des comptes annuels* » et des comptes prévisionnels initiaux
 - ▶ La mission sur les comptes prévisionnels révisés intervenant avant la clôture des comptes n'est plus citée, mais la communication des informations demeure... ce qui laisse un champ ouvert à l'interprétation...
- Une mission d'accompagnement à la consultation du CE sur les orientations stratégiques et ses conséquences sociales maintenue (toujours financée à 20% sur le budget de fonctionnement du CE)
 - ▶ Elle intègre désormais la GPEC et les orientations de la formation.
 - ▶ Elle peut se réaliser, par accord, au niveau du comité de groupe

Les modifications en matière d'expertise-2

Une partie de l'article L2325-35 sur les missions de l'expert-comptable est ainsi revisité :

Le CE 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 L2323-10

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

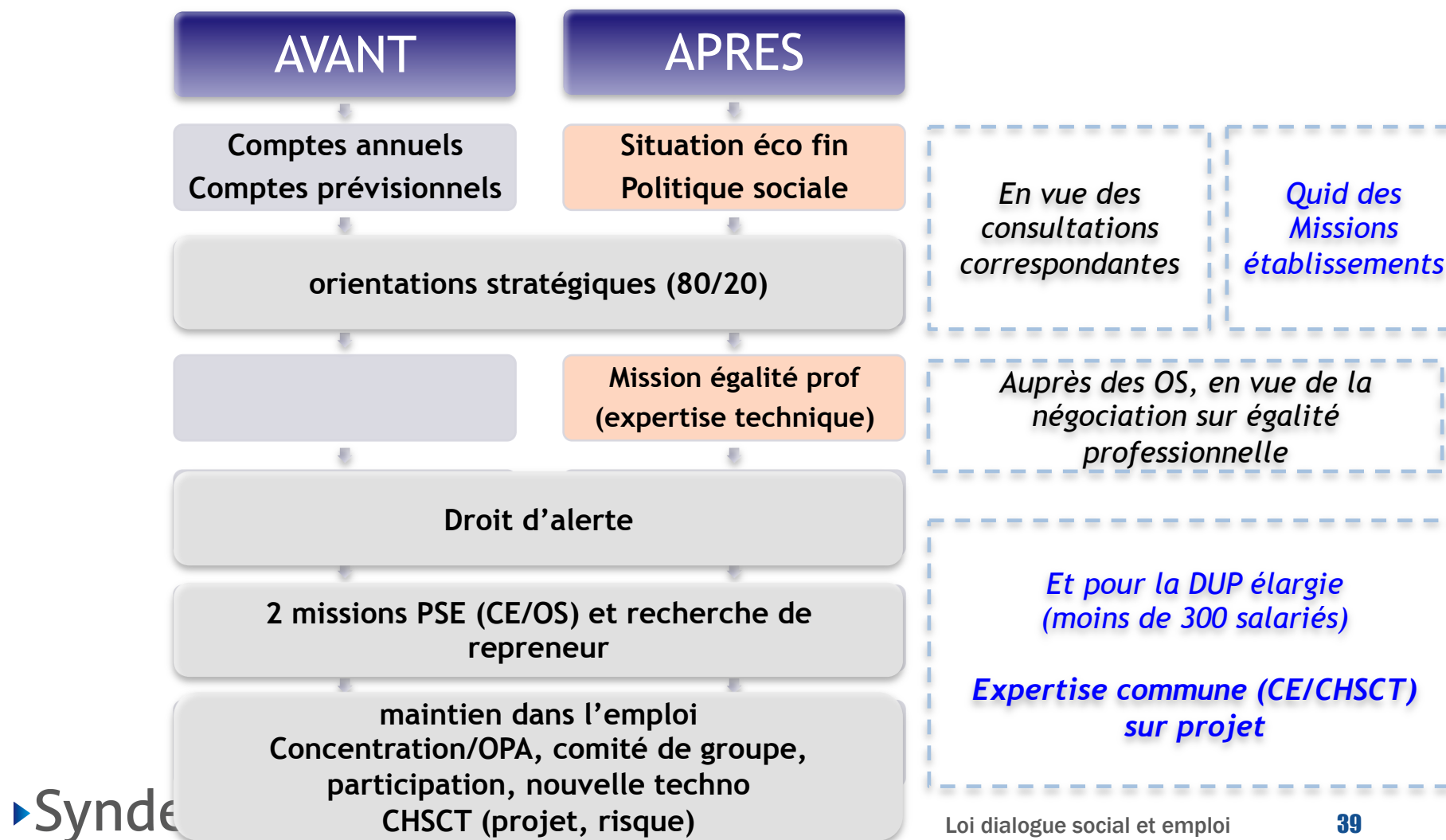
- **Les missions droit d'alerte, contrôle de la participation, concentration, OPA, PSE demeurent, ainsi que la mission comité de groupe**
- **Une incertitude pour les missions comités d'établissement, probablement à lever par la jurisprudence**
- **Les missions CHSCT sur projet (soumises à délai préfix) et risque grave ne sont pas modifiées**
 - ▶ mais recours à « l'expertise commune » sur les projets dans la DUP élargie
 - ▶ Limitation des consultations locales et avis en dernier ressort de l'IC-CHSCT sur projet

Expertise technique sur l'égalité professionnelle



- Une nouvelle mission introduite par amendement « *en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle* » (auprès des organisations syndicales)
- Cette expertise est encadrée comme les expertises pour mutation ou introductions de nouvelles technologies ayant des conséquences sur l'emploi
- Il s'agit de la mission de l'expert technique réservée aux entreprises de plus de 300 salariés et relativement contrainte (financement par l'employeur mais accord préalable, possibilité de contester sa nécessité, le choix de l'expert et son étendue, limites dans l'accès à l'information...)
- En revanche, elle porte sur un champ qui est amené à monter en puissance dans les années à venir

Les missions d'expertises : ce qui change



L'importance de définir un calendrier social et d'aménager les consultations

■ Les trois grandes consultations annuelles du comité d'entreprise...

- ▶ Les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les orientations de la formation professionnelle
- ▶ La situation économique et financière de l'entreprise et ses perspectives pour l'année à venir, la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise et l'utilisation du crédit d'impôt recherche et CICE
- ▶ la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi au cours de laquelle le comité d'entreprise bénéficie du concours CHSCT dans les matières relevant de sa compétence

■ ...peuvent être aménagées partiellement par un accord d'entreprise (OS à 30%), en particulier pour le calendrier social (démarrage et articulations entre elles et avec les négociations...) et les délais

■ A défaut d'accord, les délais de consultation sont fixés par décret

- ▶ Le décret du 27/12/2013 fixe à 1 mois le délai dans le cas général, 2 mois avec recours à l'expertise, 3 mois avec le CHSCT, 4 mois avec l'IC-CHSCT

Les grandes lignes d'un projet d'accord sur les consultations

■ Informations mise à disposition du CE

- ▶ Lister, définir, prévoir les modalités d'accès et le calendrier, en tenant compte des informations obligatoires et de l'environnement de l'entreprise (BDES, plus ou moins 300 salariés, groupe...)

■ Calendrier prévisionnel des trois consultations annuelles

- ▶ Situation économique et financière, politique sociale, orientations stratégiques

■ Procédures de consultation

- ▶ délais, début des procédures, temporalité

■ Recours aux expertises

- ▶ Principe de la désignation en amont des consultations, nombre d'expertises souhaitées, accès à l'information, délai de l'expertise, type de restitutions (rapport général, notes au cours des consultations...)

■ Articulations éventuelles de ces trois consultations avec le CHSCT et avec le calendrier des négociations des OS

- ▶ Les OS doivent pouvoir bénéficier des informations produites par l'employeur, des avis du CE et du CHSCT et des conclusions de l'expert

▶ Syndex



Annexe 1

**Les mesures en attente de décrets
d'application**

Principales mesures soumises à Décrets



Mesures renvoyées à des décrets			
Domaine	Article Loi	Article CDT	Contenu
Commissions paritaires régionales	1	L23-114-3 L23-115-1	Frais de fonctionnement de la commission, modalités de présentation des salariés, publicité sur la composition de la commission, modalités de financement du fonds
DUP élargie (< 300)	13	L2326-2-1 L2326-4 à 6	Nombre de représentants de la DUP, heures de délégation, conditions de désignation des secrétaires, conditions de recours à l'expertise commune...
Regroupement des instances par accord majoritaire (> 300)	14	L2392-1 L2393-1 L2393-3	Seuils pour le nombre de représentants de l'instance, les heures de délégation, nombre de jours de formation Règles de fonctionnement
Délais de consultation	15, 16	L4616-3 et L4612-8 L2327-15...	Délai consultation IC-CHSCT + CHSCT Délais de remise d'avis des CE, CCE, CHSCT, IC-CHSCT en cas de consultations conjointes
Fonctionnement des IRP	17	L2325-5-1, L2325-20, L2327-13-1....	PV du CE, recours à l'enregistrement ou à la sténographie Vote à bulletin secret en visioconférence pour l'ensemble des instances
Consultations annuelles obligatoires + info trimestrielle (au moins 300 salariés)	18	L2323-14 L2323-19 L.2323-61	Contenu des informations en fonction du seuil de 300 salariés Contenu des informations trimestrielles (entreprises d'au moins 300 salariés)
Négociation dans les entreprises dépourvues de DS	21	L 2232-21-1	Mandatement lorsque l'entreprise est dépourvue de DS
Franchissement de seuils	22	L. 2325-14-1	Franchissement du seuil de 300 salariés



Annexe 2

Les mesures qui peuvent faire l'objet
d'accords

Sujets et thématiques qui peuvent être soumis à accord



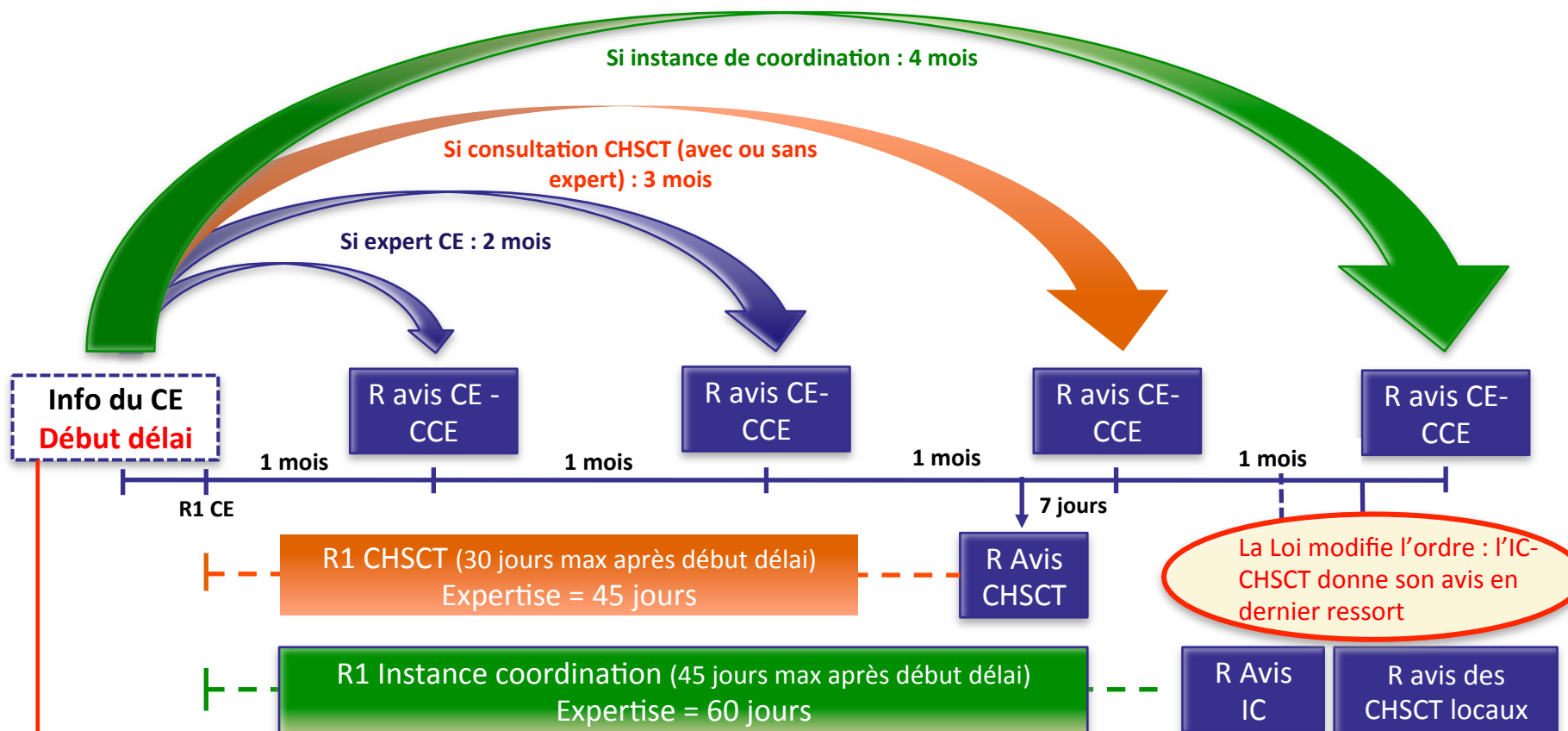
Objet	Article	Nature	Contenu
DUP (e< 300)	L. 2326-2-1	Entreprise (OS 30%)	Augmentation du nombre de représentants du personnel de la DUP (par rapport au nombre fixé par décret)
DUP (e< 300)	L. 2326-6	Branche ou entreprise (OS 30%)	Dispositions plus favorables concernant le crédit d'heures de délégation (par rapport au décret)
Regroupement des IRP (e> 300)	L. 2391-1	Entreprise (OS 50%)	Regroupements des instances (plusieurs configurations possibles) : niveau (entreprise, établissement, UES), composition, fonctionnement (dont le nombre de réunions, commission HSCT, etc.)
CHSCT et IC-CHSCT	L. 4612-8	Entreprise (OS 30%)	Délai de consultation (remise d'avis) par accord collectif ou en l'absence de délégué syndical, accord entre l'employeur et le CHSCT (à défaut, application des délais fixés par décret)
Visioconférence	L. 2325-5-1 L. 2327-13-1 L. 2324-2	Comité d'entreprise, CCE, représentants du personnel au CG et CEE	Augmentation du recours à la visioconférence (3 réunions maximum à défaut d'accord) + réunions communes
Consultations annuelles obligatoires	L.2323-7	OS 30%	Calendrier social, Modalités des consultations pour 2 des 3 consultations, liste et contenu des informations récurrentes, nombre de réunions annuelles du comité, délais de remise d'avis
Consultations sur les orientations stratégiques	L. 2323-11	Accord de groupe	Consultation du comité de groupe, transmission des avis aux CE (qui restent consultés) et à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante du groupe
Négociations obligatoires	L. 2242-20	Entreprise (OS 50%)	Périodicité des négociations et regroupement



Annexe 3

**Les délais de consultation sur projet
(hors PSE)**

Rappel du cadre actuel des consultations et du délai des expertises sur projet – hors PSE (décret du 27/12/2013)



Attention ! Contrairement aux procédures de consultation sur PSE, le délai de la consultation ne court pas à compter de la R1 du CE mais de la transmission des informations au CE par l'employeur (communication du dossier d'info, R0....)