

Fiche n° 7 L'information-consultation

Quelques éléments de contexte

La loi a cherché à mettre de l'ordre et de la perspective dans le contenu des informations/consultation des IRP et à coordonner les différents niveaux d'information/consultation.

Sur le regroupement des temps d'information/consultation en 3 blocs, la CFE-CGC y trouve du sens.

Quant aux niveaux de consultation et leur articulation, il est clair que la loi a voulu délimiter les niveaux de consultation, voire les limiter. La CFE-CGC a réussi à sauver le fait que l'information au niveau local reste obligatoire et que la consultation demeure, même si elle a été très circonscrite.

◆ Sur quels sujets les informations-consultations annuelles obligatoires du comité d'entreprise portent-elles ? (Article L. 2323-6 du Code du travail)

Le comité d'entreprise (CE) est obligatoirement consulté trois fois dans l'année (ces trois grandes consultations regroupant les 17 informations-consultations obligatoires qui existaient auparavant) :

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

◆ Comment les informations-consultations obligatoires annuelles du CE sont-elles regroupées ?

➔ Concernant la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise

- Quel est l'objet de cette consultation ? (Article L. 2323-10 du Code du travail)

Cette consultation porte sur :

- 1° la GPEC ;
- 2° les orientations de la formation professionnelle.

- À quels niveaux est-elle effectuée ? (Article L. 2323-11 du Code du travail)

En principe, cette consultation s'effectue au niveau de l'entreprise. Néanmoins, un accord de groupe peut aussi prévoir que cette consultation est effectuée au niveau du comité de groupe. Ce dernier devient ainsi une institution de consultation.

Il prévoit également les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe :

- 1° aux CE du groupe. Sachant que ces CE restent consultés sur les conséquences de ces orientations stratégiques ;
- 2° à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante de ce groupe (définie à l'article L 2331-1 du Code du travail).

- Le CE a-t-il droit à l'assistance d'un expert-comptable ?

Oui, selon l'article L 2325-35 du Code du travail.

➔ **Concernant la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise**

- Quel est l'objet de cette consultation ? (Article L. 2323-12 du Code du travail)

Cette consultation porte sur :

- 1° la situation économique et financière de l'entreprise ;
- 2° la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise ;
- 3° l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche (CIR);
- 4° l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE).

L'avis du CE est transmis à l'organe chargé de l'administration et de la surveillance de l'entreprise.

- Quelles informations doivent être mises à la disposition du CE ? (Articles L. 2323-13 et L. 2323-14 du Code du travail)

L'employeur doit mettre à la disposition du CE dans la base de données économiques et sociales (en respectant les conditions prévues à l'article L 2323-9¹ du Code du travail) :

- 1° les informations sur l'activité et sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir. Ces informations sont tenues à la disposition de l'autorité administrative ;
- 2° pour toutes les sociétés commerciales, les documents obligatoirement transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés ainsi que les communications et copies transmises aux actionnaires dans les conditions prévues par les articles L. 225-100 et suivants du code de commerce ;
- 3° pour les sociétés commerciales mentionnées à l'article L. 232-2 du code de commerce et les groupements d'intérêt économique mentionnés à l'article L. 251-13 du code de commerce, les documents établis en application de cet article et des articles L. 232-3 et L. 232-4 du même code ;
- 4° pour les entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale, les documents comptables qu'elles établissent ;

¹ Les éléments d'information transmis de manière récurrente au CE et au CHSCT sont mis à la disposition de leurs membres dans la base de données économique et sociale et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au CE.

Les éléments d'information contenus dans cette base de données sont mis à la disposition de l'autorité administrative et la mise à disposition actualisée vaut transmission à cette autorité.

Les consultations du CE et du CHSCT pour des événements ponctuels continuent de faire l'objet de l'envoi de ces rapports et informations.

- 5° les informations sur les sommes reçues par l'entreprise au titre du crédit d'impôt prévu à l'article 244 quater C du code général des impôts et leur utilisation ;
- 6° les informations relatives à la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.

Un décret en Conseil d'Etat précise le contenu de ces informations, contenu qui peut varier en fonction de l'effectif de l'entreprise (selon que l'entreprise compte plus ou moins trois cents salariés).

- Le CE a-t-il droit à l'assistance d'un expert-comptable ?

Oui, selon l'article L 2325-35 du Code du travail.

➔ **Concernant la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi :**

- Quel est l'objet de cette consultation ? (Articles L. 2323-15, L. 2323-20 et L. 2323-24 du Code du travail)

Cette consultation porte sur :

- 1° l'évolution de l'emploi ;
 - 2° les qualifications ;
 - 3° le programme pluriannuel de formation ;
 - 4° les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur ;
 - 5° l'apprentissage ;
 - 6° les conditions d'accueil en stage ;
 - 7° les conditions de travail ;
 - 8° les congés et l'aménagement du temps de travail ;
 - 9° la durée du travail ;
 - 10° l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - 11° les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu.
 - 12° le bilan social mais seulement dans les entreprises de plus de trois cents salariés. Les informations du bilan social sont mises à la disposition de tout salarié qui en fait la demande. Elles sont également mises à la disposition de l'inspecteur du travail avec l'avis du CE dans un délai de quinze jours à compter de la réunion du CE.
- Le CE peut-il bénéficier du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ? (Article L. 2323-16 du Code du travail)

Le CE bénéficie effectivement du concours du CHSCT dans les matières relevant de la compétence de ce dernier afin d'étudier l'incidence sur les conditions de travail des problèmes généraux résultant de :

- 1° l'organisation du travail ;
- 2° la technologie ;
- 3° des conditions d'emploi ;
- 4° l'organisation du temps de travail ;
- 5° des qualifications ;
- 6° des modes de rémunération.

Également, le CE peut demander au CHSCT de faire des études portant sur des sujets qui relèvent de la compétence de ce dernier.

- Quelles informations doivent être mises à la disposition du CE ? (Articles L. 2323-17, L. 2323-18 et L. 2323-19 du Code du travail)

L'employeur doit mettre à la disposition du CE dans la base de données économiques et sociales (en respectant les conditions prévues à l'article L 2323-9¹ du Code du travail) :

- 1° les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage et sur le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ;
- 2° les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, mentionnés au 1^o_{bis} de l'article L. 2323-8, ainsi que l'accord ou, à défaut, le plan d'action mentionnés au troisième alinéa du 2° de l'article L. 2242-8 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 3° les informations sur le plan de formation du personnel de l'entreprise ;
- 4° les informations sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation ;
- 5° les informations sur la durée du travail, portant sur :
 - a) les heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise ;
 - b) à défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement dans les conditions prévues à l'article L. 3121-11 ;
 - c) le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise ;
 - d) le nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale prévue à l'article L. 3123-14-1 ;
 - e) la durée, l'aménagement du temps de travail, la période de prise des congés payés prévue à l'article L. 3141-13, les conditions d'application des aménagements de la durée et des horaires prévus à l'article L. 3122-2 lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel, le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés ;
- 6° les éléments figurant dans le rapport et le programme annuels de prévention présentés par l'employeur au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, prévus à l'article L. 4612-16 ;
- 7° les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
- 8° les informations sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter ;
- 9° les informations sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés prévues à l'article L. 2281-11.

Toutes les informations citées ci-dessus, ainsi que l'avis du CE, sont mis à la disposition de l'inspecteur du travail dans les quinze jours qui suivent la réunion du CE.

10° les informations relatives au bilan social (seulement dans les entreprises de plus de trois cents salariés). Ces informations sont également mises à la disposition de tout salarié qui en fait la demande et dans un délai de quinze jours après la réunion du CE, de l'inspecteur du travail qui recevra en même temps l'avis du CE.

Un décret en Conseil d'Etat précise le contenu de ces informations, contenu qui varie selon l'effectif de l'entreprise (selon qu'elle compte plus ou moins trois cents salariés).

- Le CE a-t-il droit à l'assistance d'un expert-comptable ?

Oui, selon l'article L 2325-35 du Code du travail.



Lorsque ne sont pas abordées dans le cadre des trois informations-consultations du CE (énumérées ci-dessus) les questions relatives à l'organisation, à la gestion et à la marche générale de l'entreprise (notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs), à la durée de travail ou aux conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle, le CE est informé et consulté sur ces différents sujets, cela au titre d'une information-consultation à part entière (Article L. 2323-1 du Code du travail).

Exemple : Si entre deux informations - consultations, l'effectif de l'entreprise évolue, il faudra que l'employeur informe et consulte le CE sur ce point spécifique sans attendre la prochaine information - consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Quelles sont les évolutions impactant les autres sujets ou moments de l'information-consultation du CE ?

- **L'allègement des informations trimestrielles** (Articles L. 2323-60 et L. 2323-61 du Code du travail)

La loi limite grandement le contenu de l'information trimestrielle. En effet, les informations transmises habituellement tous les trimestres sont supprimées à l'exception de certaines informations qui ne seront transmises tous les trimestres que dans les entreprises d'au moins trois cents salariés et qui ont trait à :

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

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

- **La suppression de l'obligation de consultation du CE sur les projets d'accord collectif, sur leur révision ou sur leur dénonciation** (Article L. 2323-2 du Code du travail)

La loi **supprime l'obligation de consultation du CE sur les projets d'accord collectif**, sur leur révision ou sur leur dénonciation.

- **La suppression de l'information du CE sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** (Article L. 2242-13 du Code du travail)

La loi **supprime l'information du CE** sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), ainsi que **la consultation du CE, à défaut d'accord collectif**, sur tous les points qui sont en principe négociés tous les trois ans

Pour rappel, ces points concernent : la mise en place de la GPEC, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne, les grandes orientations de la formation profession-

nelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, 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, les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise.

→ **Le glissement de l'information générale vers l'information ponctuelle** (Article L. 2323-46 du Code du travail)

La loi limite encore le rôle du CE dans la mesure où il est **désormais informé et consulté en cas de problème ponctuel (et non plus sur les problèmes généraux)** intéressant 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.

◆ **Est-il possible d'adapter les consultations et le fonctionnement du CE ?** (Article L. 2323-7 du Code du travail)

Oui, il est possible de le faire par accord. En effet, un **accord d'entreprise**² peut définir :

- 1° les modalités des consultations récurrentes du comité d'entreprise sur la situation économique et financière et sur la politique sociale de l'entreprise ;
- 2° la liste et le contenu des informations récurrentes sur la situation économique et financière de l'entreprise (à l'exception des documents comptables mentionnés à l'article L 2323-13 du Code du travail) et sur la politique sociale de l'entreprise (à l'exception des informations sur l'égalité professionnelle) ;
- 3° le nombre de réunions annuelles du comité d'entreprise prévues à l'article L 2325-14, qui ne peut être inférieur à six.
- 4° les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise (relatifs aux trois grandes consultations annuelles obligatoires, au contingent annuel d'heures supplémentaires, et aux consultations ponctuelles du CE) sont rendus.

◆ **Comment les consultations entre les différentes instances s'articulent-elles ?**

→ **Concernant le comité central d'entreprise (CCE)** (Article L. 2327-2 du Code du travail)

Le CCE est **le seul à être consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements.**

Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux comités d'établissement.

Le CCE est également le seul à être consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre ne sont pas encore définies. Ces mesures de mise en œuvre feront ensuite l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié.

→ **Concernant le comité d'établissement** (Article L. 2327-15 du Code du travail)

Il est consulté sur les mesures d'adaptation des projets qui sont à la fois :

- 1° décidés au niveau de l'entreprise ;
- 2° spécifiques à l'établissement ;
- 3° qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement.

→ **Concernant l'articulation entre le CCE et le comité d'établissement** (Article L. 2327-15 du

² conclu selon les conditions de l'article L 2232-12 du Code du travail : 30 % de poids d'engagement et absence d'opposition majoritaire

Code du travail)

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CCE et un ou plusieurs comités d'établissement, **l'avis rendu par chaque comité d'établissement est transmis au CCE** dans des délais fixés par décret en Conseil d'État.

➔ **Concernant l'articulation entre l'instance de coordination des CHSCT et le CHSCT** (Articles L. 4616-1 et L. 4616-3 du Code du travail)

Premièrement, **l'instance temporaire de coordination des CHSCT est seule consultée sur les mesures d'adaptation du projet communes à plusieurs établissements.**

Les CHSCT concernés sont consultés sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet lorsque celles-ci répondent à deux conditions cumulatives :

- 1° elles sont spécifiques à leur établissement ;
- 2° elles relèvent de la compétence du chef de cet établissement.

Deuxièmement, lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois l'instance de coordination des CHSCT et un ou plusieurs CHSCT, **l'avis rendu par chaque CHSCT est transmis à l'instance de coordination** dans des délais fixés par décret en Conseil d'État.

◆ **Comment le contenu de la base de données économiques et sociales (BDES) évolue-t-il ?** (Articles L. 2323-8 et L. 1143-1 du Code du travail)

L'employeur **met à la disposition du CHSCT** au même titre que le CE et les délégués du personnel **les informations contenues dans la BDES.**

Egalement, la loi intègre dans la BDES de nouvelles informations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise. Ces informations correspondaient à celles qui étaient habituellement intégrées dans le rapport de situation comparée (RSC). Ainsi le contenu du RSC est désormais totalement fondu et intégré dans la BDES.

Les informations relatives à l'égalité professionnelle et intégrées dans la BDES sont :

- 1° diagnostic et analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- 2° analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ;
- 3° évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

(cf. fiche n°10 relative aux dispositions concernant l'égalité femmes-hommes).

◆ **Quels sont les délais dont disposent les institutions représentatives du personnel pour rendre un avis ?**

➔ **Concernant le CCE et le CE** (Article L. 2323-3 du Code du travail)

Le CCE comme le CE disposent d'un **délai fixé par accord collectif** pour rendre son avis sur les trois grandes consultations annuelles obligatoires et les consultations ponctuelles définies à l'article L 2323-3 du Code du travail. À défaut de délégué syndical, il est fixé par **accord entre l'employeur et le CCE ou le CE**, ou à défaut par **décret** en Conseil d'État.

→ **Concernant le CHSCT** (Article L. 4612-8 du Code du travail)

Le CHSCT et l'instance temporaire de coordination des CHSCT doivent disposer d'un **délai d'examen suffisant** afin d'exercer utilement leurs attributions. Ce délai varie en fonction de la nature et de l'importance des questions qui leur sont soumises.

Plusieurs délais rentrent dans le cadre de cette définition :

- 1° les délais pour rendre un avis et qui ne peuvent être inférieurs à 15 jours ;
- 2° le délai dans lequel le CHSCT transmet son avis au CE lorsque les deux instances sont consultées sur le même sujet.

Ils peuvent être fixés par :

- 1° un accord collectif d'entreprise (conclu dans les conditions de l'article L 2232-6 du Code du travail) ;
- 2° un accord entre l'employeur et le CHSCT ou le cas échéant, l'instance temporaire de coordination des CHSCT lorsqu'il n'existe pas de DS dans l'entreprise ;
- 3° un décret en Conseil d'Etat à défaut d'accord.



À l'expiration de ces délais, le CHSCT et le cas échéant, l'instance temporaire de coordination sont réputés avoir été consultés et avoir rendu un avis négatif.

Les dispositions entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016, sous réserve de la publication des décrets déterminant :

- 1° le contenu des informations nécessaires aux consultations du CE sur la situation économique et financière de l'entreprise et sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (contenu qui varie selon que l'entreprise compte plus ou moins 300 salariés) ;
- 2° le contenu des informations relatives au bilan social ;
- 3° le contenu des informations trimestrielles pour les entreprises de plus de 300 salariés.