



Expertise financière et stratégique
Société d'Analyse
Comptable Économique et Financière

Société d'expertise-comptable
inscrite au tableau de l'Ordre
du Conseil Régional Paris Ile-de-France

La consultation dont vous êtes le héros

Toute ressemblance avec des consultations ou des personnes
existantes ou ayant existé serait fortuite.

Le ton de ce texte n'a pour seul but que de divertir le lecteur.

Siège Social : 25 bis boulevard du Lac - 95880 ENGHEN LES BAINS

☎ 01 34 05 12 32 📠 01 34 05 12 33 - ✉ sacef.sa@sacef.fr

SA au Capital de 114.336 € - RCS Pontoise B 326 073 616 - SIRET 326 073 616 00038 - APE 741C - NAF 6920Z - NACE 6920
TVA Intracommunautaire : FR 13326073616

Sommaire

Introduction	3
Expertises	11
Quelques dernières choses	13

INTRODUCTION

9 h, quelque part en France. La salle vibre quand les néons la réveillent de sa torpeur nocturne. Peu à peu, tout le monde s'installe. Le secrétaire se racle la gorge. Le brouhaha s'évanouit et chacun écoute, conscient des enjeux de cette journée de consultation. La première sous l'empire de la nouvelle loi.

« Bien. Nous sommes réunis ce matin pour préparer la séance de cet après-midi. Je n'ai pas besoin de vous rappeler que nos interlocuteurs se sont préparés, eux aussi. Vérifions une dernière fois que nous sommes prêts. »

Une fois le matériel contrôlé, vous révisez les dispositions de cette fameuse loi LSE¹ du 14 juin 2013, relisez le décret du 27 décembre 2013² et passez en revue les différentes options.

Si un accord a été conclu avec l'employeur sur la procédure de consultation, allez en 2. Sinon, que ce soit parce que personne n'y a pensé ou parce que les négociations n'ont pas abouti à un accord, allez en 1.

1.

Les délais prédéfinis par la LSE du 14 juin 2013 et le décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013 s'appliquent.

Si la consultation est affectée d'un délai particulier (si elle relève de « dispositions législatives spéciales »), allez en 3. Sinon, allez en 4.

2.

La LSE maintient l'exigence d'un « délai d'examen suffisant. » Mais l'article L2323-3 du Code du travail invite l'employeur et le comité d'entreprise à définir les délais de la procédure de consultation concernée par un accord. Cet accord doit être entre l'employeur et la majorité des élus titulaires, sans que la loi ni le décret précisent s'il s'agit de la majorité des membres présents³ ou de la majorité des voix valablement exprimées⁴. Pour éviter tout malentendu

¹ Loi de sécurisation de l'emploi, en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2013

² Décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013 en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2014

³ La majorité est obtenue si plus de la moitié des voix s'expriment pour. Les abstentions sont comptées comme contre. En cas d'égalité, le contre (y compris les abstentions) l'emporte et l'accord n'est pas adopté.

⁴ La majorité est obtenue si plus de la moitié des voix valablement exprimées se prononce pour. Les abstentions ne sont pas considérées comme des voix valablement exprimées et sont donc écartées du comptage des voix. En cas d'égalité, le contre (sans les abstentions) l'emporte et l'accord n'est pas adopté. Le risque de blocage par les abstentions est donc éliminé dans ce mode de vote.

ou risque d'interprétation, et en l'absence de précision dans le règlement intérieur du comité, nous vous invitons à adopter préalablement la modalité du vote.

Selon la lettre de la loi, le délai fixé par voie d'accord n'est pas unique ni définitif : rien n'empêche de fixer des délais différents selon les consultations ou de modifier des délais déjà définis par voie d'accord auparavant pour une même consultation.

Si l'accord fixe des délais de consultation, allez en 5. Sinon, allez en 6.

3.

Vous pouvez vous référer aux tableaux présents en fin de document pour vérifier si la consultation fait l'objet de dispositions législatives spéciales. Vous savez, ces consultations un peu éparpillées dans le Code du travail pour lesquelles le législateur a imposé un délai minimum entre la communication des informations et l'expression de l'avis. Bon, rafraîchissons-nous la mémoire :

- ⇒ le rapport annuel unique dans les entreprises de moins de 300 salariés : 15 jours avant,
- ⇒ le bilan social dans les entreprises de plus de 300 salariés : 15 jours avant,
- ⇒ le bilan et le plan de formation : 3 semaines avant,
- ⇒ l'introduction de nouvelles technologies ou mutations technologiques : 1 mois avant,
- ⇒ les opérations de concentration,
- ⇒ les offres publiques d'acquisition (OPA),
- ⇒ les grands licenciements économiques (PSE).

Ces délais particuliers n'ont pas été modifiés par LSE. Ils s'appliquent donc. Cependant, rien ne semble s'opposer à ce qu'un accord définisse des délais plus longs, mais il ne saurait en aucun cas les abréger.

Si la consultation est bien assortie de délais spécifiques en vertu de dispositions législatives spéciales, allez en 20. Sinon, vous pouvez reprendre le fil de l'aventure en 1.

4.

Puisqu'aucune disposition législative spécifique ne détermine de délai particulier et qu'aucun accord n'a été conclu avec l'employeur, les délais prédéfinis par la LSE et le décret du 27 décembre 2013 vont être applicables. La LSE prévoyait qu'ils ne pouvaient pas être inférieurs à 15 jours. Le décret est venu heureusement préciser tout ça.

Si le comité décide de se recourir à un expert (comptable ou technique), allez en 8, sinon allez en 7. S'il décide de saisir un ou plusieurs CHSCT, allez en 9, sinon, allez en 10. Oui, ça se complique.

5.

Parfait ! Non seulement les partenaires sociaux dans votre entreprise sont au fait des dernières évolutions législatives, mais ils ont su trouver un terrain d'entente et définir ensemble les modalités selon lesquelles ils souhaitaient fonctionner. Ce sont donc les délais définis dans l'accord qui s'appliqueront. Il est même possible de définir dans l'accord les délais d'expertise en cas de recours à l'assistance d'un expert prévu par les textes. Il est également possible de définir les délais de consultation du ou des CHSCT en cas de saisine.

Vérifions quand même quelque chose : si les délais sont supérieurs aux délais prédéfinis par les textes, allez en 11. Sinon, allez en 12.

6.

Comprenons-nous bien : vous avez conclu un accord avec l'employeur pour déterminer les modalités de la consultation du comité, mais vous n'avez pas fixé les délais ? Pourquoi ? POURQUOI ? J'espère que le reste de l'accord est avantageux.

Filez en 1, chenapan !

7.

Êtes-vous bien certain de ne pas vouloir faire appel à un expert ? Évidemment, il faut que le recours à cette assistance soit prévu par les textes. Mais cela vous permettrait de bénéficier d'un soutien technique appréciable. Bien entendu, c'est vous qui décidez. Non, alors, vraiment pas ? Bon, OK. Le délai de consultation est d'un mois dans ce cas. Oui, un seul petit mois entre la mise à disposition des informations (transmises ou actualisées dans la base de données unique⁵) et l'expression de l'avis.

Si vous changez d'avis et recourez à un expert, allez en 8. Sinon, si le comité saisit le ou les CHSCT, allez en 9. Dans le cas contraire (aucune saisine de CHSCT), allez en 10.

8.

Excellente décision ! Le délai de consultation est porté à 2 mois entre la mise à disposition des informations par l'employeur et l'expression de l'avis.

Aucun accord sur les délais n'a été conclu, vous vous en souvenez ? La LSE et le décret du 27 décembre 2013 définissent les délais dans lesquels devront s'inscrire les travaux de

⁵ La base de données unique est appelée à remplacer la transmission classique des informations par l'employeur. Sa mise en place sera obligatoire à partir du 14 juin 2014 dans les entreprises de plus de 30 salariés et au 14 juin 2015 pour les autres. Nous vous en dirons plus dans une prochaine note d'information, promis.

l'expert. Tout dépend de l'objet de la consultation et donc de l'expertise. Il y a un tableau en fin de document pour ça. Rappelons ici simplement les principes :

- ⇒ l'expert a 3 jours à compter de sa désignation pour demander à l'employeur les informations qui lui sont nécessaires,
- ⇒ l'employeur a 5 jours pour répondre à sa demande,
- ⇒ l'expert doit communiquer ses travaux au plus tard 15 jours avant la date à laquelle le comité doit émettre son avis.

Voilà, voilà, voilà.

Si le comité décide de saisir un ou plusieurs CHSCT, allez en 9, sinon, allez en 10.

9.

Lorsque le sujet de la consultation le permet, le CE peut bénéficier de l'assistance du CHSCT pour l'éclairer et l'aider à forger son avis. Cela permet également au CE, si l'employeur ne l'a pas fait, de mettre en œuvre la consultation du CHSCT sur les aspects du projet qui relèvent de sa compétence.

Puisqu'aucun accord n'a été conclu pour définir les délais de consultation (vous aviez oublié ?), la saisine d'un ou plusieurs CHSCT porte le délai de consultation à 3 mois. Ce délai reste identique que le comité d'entreprise soit assisté d'un expert ou pas : ce ne sont pas des délais cumulables !

Outre que l'apport du CHSCT est inestimable, les esprits taquins verront ici un moyen de se donner un peu plus de temps pour traiter les dossiers de consultation.

Le CHSCT devra communiquer son avis au CE au moins 7 jours avant l'expiration du délai⁶.

Par acquit de conscience, allez faire un tour en 10, c'est tout près.

10.

La LSE a prévu la possibilité de mettre en place une instance temporaire de coordination des CHSCT en cas de projet soumis à la consultation de plusieurs CHSCT dans l'entreprise. La décision appartient à l'employeur. Cela lui permet de n'avoir qu'un seul interlocuteur à consulter et de ne voir mise en place qu'une seule expertise CHSCT.

Si l'employeur met en place une instance de coordination des CHSCT, allez en 13. Sinon, allez en 14.

⁶ C. trav. art. R2323-1-1 nouveau

11.

Bien joué ! Vous pouvez aller en 20.

12.

Vous avez conclu un accord avec l'employeur pour définir les modalités de consultation, mais les délais prévus ne sont pas supérieurs aux délais prédéfinis par la LSE et le décret du 27 décembre 2013. Pourquoi pas ? Vérifiez quand même dans les tableaux situés en fin de document.

Si les délais de l'accord sont identiques aux délais prédéfinis, allez en 15. S'ils leur sont inférieurs, allez en 16.

13.

Aucun accord ne fixe les délais, mais l'employeur décide de mettre en place une instance temporaire de coordination des CHSCT. Chaque CHSCT concerné choisit 2 ou 3 membres pour y participer. Une fois cette instance consultée, les CHSCT concernés seront réputés avoir émis un avis. L'avis de cette instance de coordination devra être transmis au comité d'entreprise au moins 7 jours avant la réunion prévue pour l'expression de l'avis.

Vous pouvez aller en 20.

14.

Aucun accord ne fixe les délais et l'employeur ne décide pas de mettre en place une instance temporaire de coordination des CHSCT.

Si cette instance vous paraît possible/opportune, allez en 17. Sinon, allez en 18.

15.

Vous avez certainement conclu un accord sur les modalités de consultation très avantageux sur certains points, ce qui explique que vous ayez dû céder un peu de terrain dans la négociation sur l'aménagement des délais. C'est compréhensible. Du coup, les délais prédéfinis s'appliquent de facto.

Vous devez donc vous rendre en 1. Si, si, allez, hop !

16.

Comment ça se passe, les négociations, chez vous d'habitude ? Bon, quoi qu'il en soit, vous voilà avec un accord conclu avec l'employeur prévoyant des délais de consultation inférieurs

à ceux prédéfinis par les textes. Il ne vous reste plus qu'à vous raccrocher au 3^e alinéa de l'article L2323-3 du Code du travail qui dispose que le délai ne peut pas être inférieur à 15 jours. Sans cela, le comité ne serait pas en mesure d'exercer utilement sa compétence.

Allez en 19, mais ne faites pas cette tête.

17.

Peut-être pourriez-vous suggérer l'idée de cette instance de coordination des CHSCT, si les élus des CHSCT concernés trouvent cela opportun. Mais comme cela porterait le délai de consultation à 4 mois, le jeu en vaut peut-être la chandelle. Comme pour les CHSCT, le recours à un expert auprès du CE ne rajoute pas 1 mois : c'est 4 mois tout compris.

Filez en 20, gourmand que vous êtes.

18.

Si l'employeur n'a pas pensé à cette instance de coordination et si l'idée ne vous paraît pas adaptée, ne changez rien. Les délais prédéfinis par la LSE et le décret s'appliquent.

Vous pouvez aller en 20.

19.

Vous jurez, mais un peu tard, qu'on ne vous y reprendra plus. Savez-vous que nous dispensons des formations ? Nous apprenons toujours de nos erreurs.

20.

Les codes du travail se referment, les corps s'étirent. Les visages sont tendus, mais les regards sont déterminés. Toute l'équipe est prête, aussi prête que possible. Tout le monde a bien bossé, chacun sait ce qu'il doit faire : le secrétaire a assigné son rôle à chacun. Personne n'oublie qu'à l'expiration du délai, le comité sera réputé avoir été valablement consulté, quoi qu'il advienne. L'employeur pourra alors mettre en œuvre ses projets.

Un calme étrange s'installe. Il est temps d'aller déjeuner.

CONSULTATIONS PONCTUELLES			
Objet	Références	Expertise légale	Délais prédéfinis
Organisation, gestion et marche générale	C. trav. art. L2323-6	non	information 1 mois avant
Attribution de subventions + de 200.000 € ou de prêts ou avance + de 1,5 M€	C. trav. art. R2323-7-1	non	information 1 mois avant
Évolution des accords d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale	C. trav. art. L2323-18	non, mais expertise comptable possible sur la participation (cf. consultations périodiques)	information 1 mois avant
Modification de l'organisation économique ou juridique	C. trav. art. L2323-19	non	information 1 mois avant
Opération de concentration	C. trav. art. L2323-20	oui	Délais définis par le cadre juridique particulier
Offre publique d'acquisition (OPA)	C. trav. art. L2323-21 à L2323-26	non	Délais définis par le cadre juridique particulier
Conditions de travail	C. trav. art. L2323-27	non	information 1 mois avant
Protection sociale complémentaire	C. trav. art. R2323-1	non	information 1 mois avant
Durée et aménagement du temps de travail	C. trav. art. L2323-29	non	information 1 mois avant
Mesures pour le travail des accidentés, invalides et handicapés	C. trav. art. L2323-30	non	information 1 mois avant
Moyens et techniques de recrutement, de gestion automatisée du personnel ou de contrôle de l'activité des salariés	C. trav. art. L2323-32	non	information 1 mois avant
Procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire	C. trav. art. L2323-44 et L2323-45	non	information 1 mois avant
Nouvelles technologies ou mutations technologiques	C. trav. art. L2323-13 et L2323-14	oui si + de 300 salariés	information 1 mois avant, 2 mois si expertise
PSE	C. trav. art. L1233-30	oui	2 mois si — de 100, 3 mois si entre 100 et 249, 4 mois si + de 250 licenciements
Règlement intérieur	C. trav. art. L1321-4	non	information 1 mois avant
Astreintes	C. trav. art. L3121-7	non	information 1 mois avant

CONSULTATIONS PÉRIODIQUES				
Objet	Périodicité	Références	Expertise légale	Délais
Orientations stratégiques de l'entreprise	annuelle, subordonnée à mise en place de la BDU	C. trav. art. L2323-7-1	oui, C. trav. art. L2325-35, I, 1bis	information 1 mois avant, 2 mois si expertise
Politique de recherche et de développement	annuelle	C. trav. art. L2323-12	non	information 1 mois avant
Crédit d'impôt compétitivité emploi	annuelle, avant le 1er juillet	C. trav. art. L2323-26-1 à L2323-26-3	non, mais examiné avec les comptes	information 1 mois avant
Durée et aménagement du temps de travail	annuelle	C. trav. art. L2323-29	non	information 1 mois avant
Effort de construction	annuelle	C. trav. art. L2323-31	non	information 1 mois avant
Orientations de la formation professionnelle	annuelle	C. trav. art. L2323-33 et L2323-36	non, mais examiné avec les comptes	information 3 semaines avant
Apprentissage	annuelle	C. trav. art. L2323-41 à L2323-43	non, mais examiné avec les comptes	information 1 mois avant
Modalités d'exercice du droit d'expression	annuelle, avant le 1er juillet, même si présence de DS	C. trav. art. L2281-12	non	information 1 mois avant
Heures supplémentaires	annuelle	C. trav. art. L3121-11	non	information 1 mois avant
Rapport d'ensemble (+ de 300)	annuelle	C. trav. art. L2323-55	non, mais examiné avec les comptes	information 1 mois avant
GPEC (+ de 300)	annuelle	C. trav. art. L2323-56	non	information 1 mois avant
Égalité homme femme (+ de 300)	annuelle	C. trav. art. L2323-57	non	information 1 mois avant
Bilan social (+ de 300)	annuelle	C. trav. art. L2323-72	non, mais examiné avec les comptes	information 15 jours avant
Rapport unique (moins de 300)	annuelle	C. trav. art. L2323-47	non, mais examiné avec les comptes	information 15 jours avant
Rapport sur la participation	annuelle	C. trav. art. D3323-14	oui	information 1 mois avant, 2 mois si expertise
Journée de solidarité	annuelle	C. trav. art. L3133-8	non	information 1 mois avant

EXPERTISES

L'accord peut définir le délai dans lequel l'expert (comptable ou technique) doit rendre son rapport ainsi que les délais dans lesquels il peut demander des informations à l'employeur et celui-ci doit lui répondre. Ces délais ne peuvent être prorogés que d'un commun accord⁷.

La LSE ne définissait pas de délai en cas d'absence d'accord. Le décret du 27 décembre 2013 pallie ce manque pour trois sujets : les orientations stratégiques, les opérations de concentration et les expertises technologiques.

Les textes sont silencieux sur ce qu'il advient si l'expert ne respecte pas les délais prévus. Par analogie avec l'article R1233-3-1 sur les PSE, on peut déduire que les délais ne sont pas prorogés et que le comité devra émettre un avis, expresse ou tacite, sans avoir pu prendre connaissance du rapport de son expert.

⁷ C. trav. art. L2325-42-1

EXPERTISES COMITÉ D'ENTREPRISE					
Objet	Périodicité	Références	Délai de demande d'informations	Délai de réponse de l'employeur	Remise du rapport
Examen des comptes annuels	1 fois par exercice	C. trav. art. L2325-35, I, 1	aucune précision	aucune précision	délai raisonnable (C. trav. art. L2325-42-1), aucune précision dans le décret
Orientations stratégiques de l'entreprise	1 fois par exercice	C. trav. art. L2325-35, I, 1bis et R2325-6-1 nouveau	3 jours à compter de la désignation	5 jours à compter de la demande	15 jours avant l'expiration du délai (2 mois à défaut d'accord)
Examen des comptes prévisionnels	2 fois par exercice	C. trav. art. L2325-35, I, 2	aucune précision	aucune précision	délai raisonnable (C. trav. art. L2325-42-1), aucune précision dans le décret
Opération de concentration	ponctuelle	C. trav. art. L2325-35, I, 3 et R2325-6-2 nouveau	3 jours à compter de la désignation	5 jours à compter de la demande	dans les 8 jours qui suivent la notification à l'Autorité
Droit d'alerte économique	1 fois par exercice	C. trav. art. L2325-35, I, 4	procédure initiée par le comité	aucune précision	rapport émis par le comité avec l'aide de l'expert
PSE	ponctuelle	C. trav. art. L2325-35, I, 5	10 jours à compter de la désignation, 2 fois	8 jours à compter de la demande, 2 fois	15 jours avant l'expiration du délai
Négociation d'un accord de maintien dans l'emploi	ponctuelle	C. trav. art. L2325-35, II et L5125-1	aucun délai	aucun délai	aucun délai
Négociation d'un accord de PSE	ponctuelle	C. trav. art. L2325-35, II et L1233-24-1	aucun délai	aucun délai	aucun délai
Nouvelles technologies ou mutations technologiques	ponctuelle	C. trav. art. L2325-38 et R2325-6-3 nouveau	3 jours à compter de la désignation	5 jours à compter de la demande	21 jours à compter de sa désignation
Rapport sur la participation	1 fois par exercice	C. trav. art. D3323-14	3 jours à compter de la désignation	5 jours à compter de la demande	15 jours avant l'expiration du délai (2 mois à défaut d'accord)

QUELQUES DERNIÈRES CHOSES

En l'absence de précision, les délais doivent être comptés conformément aux dispositions des articles 640 à 642 du Code de procédure civile : le jour de l'évènement qui fait courir le délai ne compte pas et le délai expire le dernier jour à 24 heures.

Le délai qui expirerait normalement un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

À l'expiration du délai, le comité est réputé avoir été valablement consulté et avoir émis un avis négatif.

Le président du TGI statue dans les 8 jours⁸, mais il ne peut pas proroger le délai d'autorité : si le comité ne demande pas la prorogation, le délai initial continue à courir.

Le délai court⁹ à compter du moment où le comité a pu prendre connaissance des informations préalables à la consultation, soit parce que l'employeur les lui a transmises, soit parce que l'employeur a informé le comité qu'elles étaient disponibles et actualisées dans la base de données unique. Selon nous, rien n'empêcherait que l'accord entre l'employeur et le comité fixe un point de départ différent, dès lors qu'il n'est pas contraire aux autres dispositions.

Quel que soit le mode de consultation, accord ou pas, le délai de consultation ne peut pas être inférieur à 15 jours, faute de quoi, l'article L2323-3 du Code du travail dispose que le comité ne serait pas en mesure d'exercer utilement sa compétence.

La base de données unique devra être mise en place au plus tard le 14 juin 2014 pour les entreprises de plus de 300 salariés et le 14 juin 2015 pour les autres. Elle remplacera les anciens modes de communication des informations.

Une circulaire du ministère du Travail devrait paraître prochainement pour compléter le dispositif.

Nous espérons que vous aurez pris autant de plaisir à lire cet aperçu des nouvelles règles du jeu que nous en avons eu à construire cette présentation moins traditionnelle.

La SACEF

⁸ C. trav. art. L2323-4

⁹ C. trav. art. R2323-1 nouveau