

[REPRESENTANTS DU PERSONNEL – RELATIONS COLLECTIVES]

Naissance, évolution et mort du comité d'entreprise (CE)

(Loi n°2015-994 du 17 août 2015, loi relative au dialogue social et à l'emploi, dite Rebsamen)

Lors de l'année qui suit la mise en place du CE, les obligations d'information et de consultation ne s'imposent pas complètement à l'employeur. Il en est de même, s'agissant des informations trimestrielles du CE qui s'imposent aux entreprises de 300 salariés et plus, lors de l'année qui suit le franchissement de ce dernier seuil. A partir de 300 salariés, les obligations de l'employeur vis-à-vis de son CE s'alourdissent. Enfin, la diminution de l'effectif sous le seuil de 50 salariés pendant 24 mois autorise désormais l'employeur à supprimer unilatéralement le CE.

1. Naissance du CE

La mise en place d'un comité d'entreprise n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 50 salariés est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes¹.

Depuis la loi relative à la sécurisation de l'emploi², il est prévu que « l'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement aux obligations récurrentes d'information et de consultation du comité d'entreprise » prévues au code du travail. Toutefois, le texte précisait que ce délai s'appliquait « selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat »³. Or, ce décret n'est jamais paru.

La loi Rebsamen a mis un terme à cette difficulté en supprimant toute référence à un décret.

En conséquence, si le franchissement de l'effectif de 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes impose toujours la mise en place d'un CE, désormais, durant l'année qui suit cette mise en place, l'employeur pourra ne pas le consulter ou l'informer. Autrement dit, les règles de consultation/information du CE ne s'imposeraient qu'à compter de la deuxième année d'existence du CE.

A noter toutefois que le texte précise que l'employeur dispose d'un délai d'un an pour se conformer « complètement » aux obligations d'information et de consultation. L'emploi de l'adverbe « complètement » n'est pas anodin. Faut-il comprendre que durant la première année, le CE devra être consulté et informé « un minimum » et que seul un respect « exhaustif » des obligations de l'employeur ne s'imposera pas ? En d'autres termes, s'il sera possible, durant la première année, de ne pas consulter et informer le CE dans tous les cas (pas « complètement »), il n'en demeurera pas moins que l'absence de toute consultation et information sera fautive.

¹ art. L2322-2 al. 1 c. trav.

² loi n°2013-504 du 14 juin 2013

³ art. L2322-2 al. 2 avant sa modification par la loi Rebsamen

En attendant une interprétation de ces dispositions par la jurisprudence, il conviendra, la première année, d'appliquer les règles de consultation et d'information du CE avec souplesse, sans excès de rigueur, sans toutefois ignorer totalement l'instance.

2. Evolution du CE (seuil de 300 salariés)

Le seuil de référence, au-delà duquel les obligations de l'employeur s'alourdissent vis-à-vis du CE, est désormais de 300 salariés.

a. Réunion mensuelle

A présent, la réunion, *a minima* mensuelle, du CE s'impose « dans les entreprises d'au moins 300 salariés » (art. L2325-14 al. 1 c. trav., auparavant le seuil était fixé à 150 salariés). Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur, « le comité se réunit au moins tous les deux mois »⁴.

Pour l'appréciation du seuil entraînant une réunion mensuelle du CE, il est à présent prévu que le seuil de 300 salariés est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise « dépasse » ce seuil pendant les 12 derniers mois, « dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat »⁵. Une application exacte du texte impose donc de considérer que le seuil de 300 salariés doit être « dépassé ». Autrement dit, c'est à partir de 301 salariés, effectif atteint pendant 12 mois, que les réunions mensuelles s'imposeront. Le décret à venir permettra certainement de mieux comprendre ces dispositions.

b. Obligation d'information trimestrielle

L'obligation d'information trimestrielle du CE sur l'évolution des commandes et de la situation financière de l'entreprise, actuellement prévue pour toutes les entreprises quel que soit l'effectif⁷, ne perdurera que pour les entreprises de 300 salariés et plus à compter du 1^{er} janvier 2016⁸.

L'employeur dispose d'un délai d'un an⁹ à compter du franchissement du seuil de 300 salariés pendant 12 mois ci-dessus décrit (*cf.* § a.), pour se conformer « complètement » (*cf.* nos remarques sur l'emploi de cet adverbe § 1.) à son obligation d'information trimestrielle. En d'autres termes, à partir du premier mois au cours duquel l'employeur « dépasse » le seuil de 300 salariés et le moment où il doit « complètement » respecter ses obligations d'information, s'écoule un délai d'au moins¹⁰ deux ans.

⁴ art. L2325-14 al. 2 c. trav.

⁵ art. L2325-14-1 al. 1 c. trav.

⁶ A noter que, sans précision contraire du décret à venir, contrairement au seuil de 50 salariés pour déclencher la création de l'institution qui s'apprécie sur 12 mois consécutifs ou non sur les 36 derniers mois, le texte semble prévoir le dépassement du seuil de 300 salariés pendant 12 mois consécutifs.

⁷ art. L2323-46 et L2323-50 c. trav. actuels

⁸ art. L2323-60 c. trav. à compter du 1^{er} janvier 2016

⁹ art. L2325-14-1 al. 2 c. trav.

¹⁰ En effet, l'effectif de l'entreprise pourra entre temps être passé, durant un ou plusieurs mois, sous le seuil de 300.

c. Constitution de trois commissions

C'est désormais également à partir de 300 salariés que doivent être constituées (i) la commission de formation¹¹ et (ii) la commission de l'égalité professionnelle¹², étant rappelé que s'agissant de (iii) la commission d'information et d'aide au logement, c'est déjà le cas depuis 2012¹³.

En revanche, aucune précision n'est donnée sur l'appréciation du seuil de 300 salariés imposant de constituer lesdites commissions. Faut-il en conclure que le franchissement du seuil imposera, dès le premier mois, le respect des dispositions légales afférentes ? La jurisprudence, ou le législateur, devra trancher/préciser ce point.

3. *Mort du CE*

Jusqu'à présent la suppression du CE était subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales (OS) représentatives. A défaut d'accord, l'autorité administrative pouvait autoriser la suppression du CE en cas de « réduction importante et durable du personnel » ramenant l'effectif au-dessous de 50 salariés¹⁴.

La loi Rebsamen simplifie cette procédure. Désormais, lorsque l'effectif de 50 salariés n'a pas été atteint pendant 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années précédant la date de renouvellement du CE, l'employeur peut supprimer le CE¹⁵.

Il n'est donc plus nécessaire de négocier un accord avec les OS ou de justifier devant l'administration de la notion floue de réduction importante et durable du personnel. La baisse de l'effectif en-dessous de 50 salariés pendant 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années précédant la date de renouvellement du CE, aura pour effet automatique d'autoriser l'employeur à le supprimer unilatéralement en ne procédant pas à des élections en fin de mandat.

Autrement dit, si, durant les 3 années précédant son renouvellement, l'entreprise n'a pas eu un effectif de 50 salariés ou plus pendant 13 mois ou plus, consécutifs ou non, l'employeur pourra décider de la mort du CE.

Romain PIETRI

¹¹ art. L2325-26 c. trav., auparavant le seuil était de 200 salariés

¹² art. L2325-34 c. trav., auparavant le seuil était également de 200 salariés

¹³ art. L2325-27 c. trav.

¹⁴ ancien art. L2322-7 c. trav.

¹⁵ nouvel art. L2322-7 c. trav.