

[REPRESENTANTS DU PERSONNEL – RELATIONS COLLECTIVES]

Regroupement des consultations du CE – Allègement du délit d'entrave

(Loi n°2015-990 du 6 août 2015, loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite Macron et loi n°2015-994 du 17 août 2015, loi relative au dialogue social et à l'emploi, dite Rebsamen)

- **La loi Macron a fortement simplifié les obligations d'information-consultation du Comité d'entreprise**
- **Elle étend les possibilités pour le comité d'entreprise de se faire assister par un expert.**
- **Les sanctions pénales du délit d'entrave sont allégées.**

1) A compter du 1^{er} janvier 2016, les 17 obligations d'information et/ou de consultation sont supprimées.

La loi Macron a substitué trois consultations annuelles portant sur :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise,
- La situation économique et financière
- La politique sociale

Les informations nécessaires à ces trois consultations devront être mises à disposition du CE dans la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) dont la mise en place est obligatoire pour l'ensemble des entreprises depuis le 14 juin 2015.

La mise en place de ces trois consultations entraîne également la suppression pure et simple de tous les rapports et bilans que l'employeur devait établir et transmettre au CE pour consultation (bilan social, rapport d'ensemble, etc.).

La loi a toutefois maintenu pour les entreprises de plus de 300 salariés, une obligation d'informer trimestriellement le CE sur l'évolution générale des commandes, les éventuels retards de paiements de cotisations sociales et le recours à l'intérim (*article L 2323-60 et 61 du Code du travail*).

2) Suppression de l'obligation de consulter sur la mise en place ou la révision d'accords collectifs

A compter du 1^{er} janvier 2016, l'employeur n'aura plus à consulter préalablement le CE avant la signature ou la révision d'un accord d'entreprise négocié avec les représentants syndicaux.

Selon la doctrine, cette suppression s'étend également aux accords collectifs portant sur l'épargne salariale (participation, intéressement et PEE).

Les décrets qui seront pris prochainement devraient confirmer cette analyse.

3) Maintien des obligations ponctuelles

Le législateur a maintenu les consultations obligatoires du CE à l'occasion d'évènements précis et ponctuels (*article L 2323-28 et suivants*) :

- L'introduction de nouvelles technologies,
- Restructuration et compression d'effectifs,
- Offre publique d'acquisition,
- Techniques et méthodes de recrutement,
- Etc.

4) Extension du recours à l'expert

Le CE pourra continuer à se faire assister d'un expert-comptable rémunéré par l'employeur, mais cette assistance portera désormais sur chacune des trois consultations annuelles :

- Expertise pour la consultation sur la situation économique et financière qui se substitue à la traditionnelle expertise annuelle des comptes,
- Expertise sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi,
- Expertise pour la consultation sur les orientations stratégiques. A l'inverse des autres expertises, celle-ci devra être financée à hauteur de 20% par le CE (dans la limite d'un tiers de son budget)

La loi conserve la possibilité pour le CE de se faire assister d'un expert technique rémunéré par l'employeur à l'occasion de l'introduction de nouvelles technologies.

Enfin, elle crée un nouveau recours à l'expert technique rémunéré par l'employeur à l'occasion de la négociation sur l'égalité professionnelle (*article L 2325-38*)

5) allègement des peines en cas de délit d'entrave

L'article 262 de la loi Macron réforme les sanctions applicables au délit d'entrave.

La modification essentielle réside dans la suppression de la peine d'emprisonnement qui réprimait l'entrave à l'exercice ou au fonctionnement régulier d'une IRP. Traditionnellement, cette peine visait à réprimer le non-respect d'une consultation obligatoire du CE ou l'absence d'organisation d'une réunion obligatoire.

Désormais, l'entrave à l'exercice ou au fonctionnement régulier d'une IRP sera punie exclusivement d'une peine d'amende d'un montant de 7.500 euros.

Il est important de préciser que les peines applicables aux autres formes d'entrave maintiennent la sanction de l'emprisonnement :

- L'entrave à la constitution d'une IRP reste punie d'une peine d'un an d'emprisonnement et l'amende est portée de 3.750 euros à 7.500 euros,
- L'entrave au droit syndical reste punie d'une peine d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3.750 euros,
- L'entrave au statut protecteur d'un représentant du personnel reste punie d'une peine d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3.750 euros.

Khalil MIHOUBI