

Avril 2017

DÉCRYPTAGES

Les fiches outils à destination des élus

ÉLUS ET NÉGOCIATEURS, MAÎTRISEZ LE CALENDRIER SOCIAL DE VOTRE ENTREPRISE !

Supprimant toute référence à un calendrier pour rendre ses avis¹ la loi Rebsamen a octroyé une grande marge de manœuvre aux élus du comité d'entreprise, négociateurs syndicaux et directions, pour fixer un calendrier social de leurs consultations obligatoires. Retour d'expériences un an après la mise en œuvre de la loi.

1. La seule disposition restante relative au calendrier est la transmission du bilan social et de l'avis du comité d'entreprise aux actionnaires dans le cadre des assemblées d'actionnaires (article L. 2323-25).

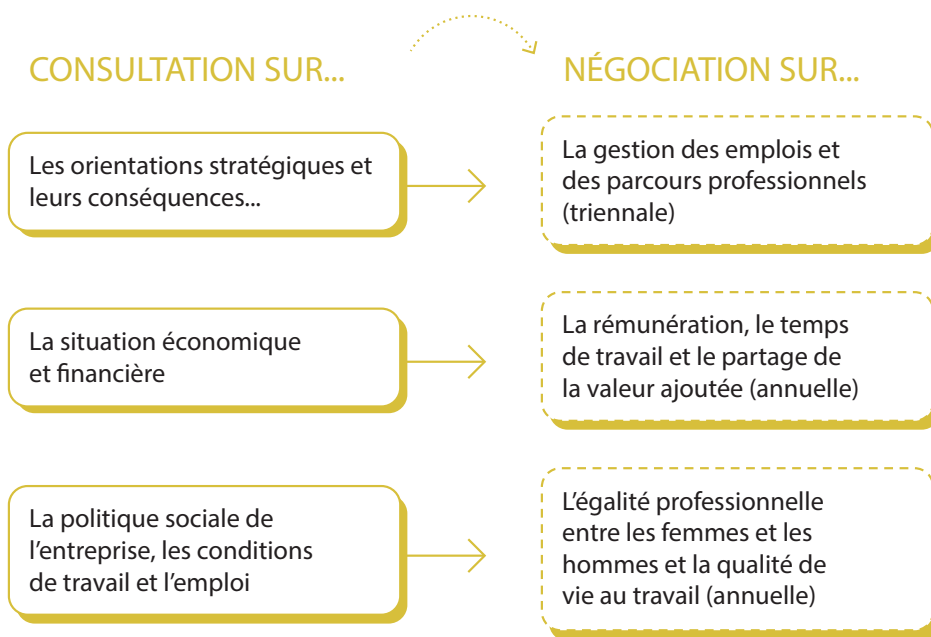
éthix

37, rue de La Rochefoucauld - 75009 Paris
Tél. 01 58 53 53 00 - Fax. 01 43 49 08 14
www.ethix.fr - courrier@ethix.fr

TROIS CONSULTATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES SANS CALENDRIER PRÉCIS

Promulguée en juillet 2015 pour une mise en œuvre dès 2016, la loi Rebsamen a regroupé les anciennes consultations² en trois grands temps de dialogue social. Elle a également regroupé une douzaine de négociations obligatoires en trois gros blocs de négociations. L'organisation et l'ordre dans lequel doivent se succéder les trois nouvelles consultations ne sont pas définis par

le Code du travail, tandis que jusqu'en 2015, certaines consultations étaient réglementées en matière de calendrier³. Pour les négociations non plus, la législation ne prévoit aucun calendrier, imposant juste une périodicité de la négociation à défaut d'accord (annuelle pour les deux premières et triennale pour la troisième).



Source : Ethix

La loi Rebsamen a voulu donner plus de flexibilité aux partenaires sociaux dans l'entreprise concernant l'organisation des consultations annuelles obligatoires en leur octroyant la possibilité de fixer un calendrier des consultations s'adaptant au mieux à la réalité de leur entreprise. Cette faculté, pouvant être exercée chaque année, peut prendre en compte notamment :

■ l'actualité prévisible au cours de l'exercice. Par exemple la présentation d'un plan à moyen terme au niveau du groupe auquel appartient l'entreprise doit

déterminer la date de la consultation sur les orientations stratégiques, qui devrait suivre et non pas précéder cette présentation.

■ le rythme de production des informations à communiquer aux élus.
■ les grands temps de la négociation sociale à prévoir sur l'année. Ainsi en cas de renégociation d'un accord d'intéressement, la négociation prévue sur la rémunération et le partage de la valeur ajoutée gagnera à s'appuyer sur la consultation sur la situation économique et financière.

2. 17 selon un rapport parlementaire

3. 30 avril pour le bilan social, 31 octobre pour le bilan du plan de formation, 31 décembre pour le plan de formation.

Pour établir ce dialogue sur le calendrier social des consultations, la loi⁴ prévoit la possibilité de négocier un accord⁵ pouvant définir :

- les modalités des consultations récurrentes (sur la situation économique et financière ainsi que sur la politique sociale de l'entreprise),
- la liste et le contenu des informations récurrentes (sauf les données prévues pour la BDES, les informations

sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise et les documents comptables),

- le nombre de réunions annuelles du CE (ne pouvant être inférieur à six),
 - les délais dans lesquels les avis du CE sont rendus
- Une même flexibilité est donnée aux partenaires sociaux au sein des entreprises pour « modifier la périodicité de chacune des trois négociations »⁶.

LES RECOMMANDATIONS D'ETHIX LORS DE LA PROMULGATION DE LA LOI

Aux débuts de la mise en œuvre de la loi, nous soulignons régulièrement auprès des représentants du personnel⁷ le fait qu'ils avaient tout intérêt à prendre l'initiative d'un calendrier social, afin de prévenir les risques suivants :

- L'absence d'articulation entre temps de consultation et de négociation, laquelle risquerait de vider l'ensemble du dispositif de son sens,
- Le caractère non concerté du calendrier, qui pourrait aboutir à une ouverture simultanée des trois consultations, ou à une

date inopérante (congrès, informations non disponibles...),

- Enfin, rappelons que les consultations rentrent dans des délais préfix contraignants, les avis devant être rendus dans un délai d'un mois hors intervention de l'expert du CE et deux mois si cette intervention est prévue (ou trois mois avec intervention du CHSCT). Ces délais peuvent cependant être assouplis par la concertation ou, on l'a vu, la négociation d'un accord, afin de mieux couvrir l'ensemble des sujets et garantir la qualité de l'information fournie.

PREMIERS RETOURS D'EXPÉRIENCE

La première année de mise en œuvre de la loi Rebsamen a permis d'identifier les écueils liés à des dispositions juridiques parfois imprécises et les meilleures pratiques afin de les prévenir.

La disposition permettant de négocier un accord sur les modalités et délais des consultations n'a été que très rarement utilisée par les négociateurs. Rappelons que ce premier exercice n'a vu la parution des décrets prévus pour préciser la mise en œuvre de la loi qu'en milieu d'année et a représenté à ce titre pour beaucoup de directions un exercice de transition.

S'il n'existe pas de calendrier social standard, la mise en œuvre de la consultation sur la situation économique et financière au cours du premier semestre et celle sur la politique sociale au cours du second se sont souvent imposées, la consultation sur les orientations stratégiques étant quant à elle dépendante de paramètres variables d'une entreprise à l'autre (existence et date de présentation d'un plan à moyen terme etc...). Au vu de la somme de données à transmettre par la Direction, des pratiques visant à segmenter la consultation sur la politique sociale ont parfois vu le jour. Quoi qu'il en soit, elles ne doivent pas remettre en cause la possibilité

4. Article L. 2323-7 du code du travail

5. Jusqu'en août 2016, un accord majoritaire était nécessaire (les organisations signataires devant représenter 50% des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles) pour conclure un tel accord. La loi Travail a supprimé toute référence à la représentativité des signataires, ce qui tendrait à signifier que l'accord est placé sous le régime de droit commun. A noter cependant qu'à partir de 2019 l'ensemble des accords d'entreprise devront être majoritaires ou validés par un référendum d'entreprise à la demande d'organisations syndicales représentant au moins 30% des suffrages.

6. Article L. 2242-20

7. Voir décryptage Ethix « Les CE revus par la loi Rebsamen, vers un dialogue social stratégique », novembre 2015.

donnée au comité d'entreprise de remettre un avis final portant sur la dimension d'ensemble de cette politique sociale. Cela d'autant plus important que cet avis pourra être transmis à l'inspection du travail.

La tenue des trois consultations au cours de l'exercice peut représenter un véritable défi, notamment dans les entreprises de taille moyenne ou les TPE. Raison de plus pour anticiper le calendrier social, sans permettre à la direction de raccourcir des délais de consultation déjà très courts. Il s'agit d'instruire le mieux possible des avis qui, rappelons-le, pourront être transmis au conseil d'administration dans le cas des deux consultations sur la situation économique et financière et sur les orientations stratégiques. A cet égard, la surprise de cet exercice 2016 a d'ailleurs très certainement été la « redécouverte » de la consultation sur les orientations stratégiques, prévue pourtant depuis 2013 avec la loi sur la sécurisation de l'emploi. La meilleure mise en œuvre de cette consultation jusqu'ici parfois négligée, voire oubliée, permet en effet, rappelons-le de déboucher sur un avis du CE argumenté et transmis au conseil d'administration, lequel doit y répondre.

La date de démarrage des consultations, d'importance cruciale dans le cadre d'un processus désormais encadré par des délais prefix, a pu faire l'objet de difficultés. En effet, aucune réunion d'ouverture des débats n'étant explicitement prévue dans la loi, la mise à disposition dans la base de données peut paraître suffire dans une lecture restrictive de la loi à faire démarrer les délais prefix. Cependant, à notre sens, rien n'exonère la direction d'une présentation détaillée en comité d'entreprise permettant d'éclairer les données et de répondre aux questions. C'est le moment de rappeler un texte ancien de l'administration mais toujours d'actualité, selon lequel « la consultation doit donner lieu à une discussion, à un échange de point de vue, et non pas à une simple information. Il appartient au chef d'entreprise de présenter les informations qui ont été transmises aux membres du Comité. Au cours de la discussion, l'employeur doit

fournir des réponses motivées aux questions du Comité d'entreprise »⁸.

S'est posée également parfois la question de la date à laquelle mandater l'expert-comptable qui accompagnera le comité d'entreprise, laissée par la loi à la discrétion des protagonistes. Une direction ne peut donc pas interdire la désignation de l'expert-comptable en amont du lancement de la consultation. Le comité d'entreprise a tout intérêt à privilégier cette disposition afin de permettre à son expert de lancer la mission dès que possible.

Que faire face à une direction qui refuse l'ouverture des consultations ? Les mois à venir ne manqueront pas d'apporter leur lot de jurisprudence à ce sujet. En attendant, rappelons tout d'abord qu'en cas de blocage concernant l'ordre du jour du comité, lorsque sont en cause des consultations obligatoires, « elles y sont inscrites de plein droit par l'employeur ou le secrétaire »⁹. Si la direction refuse de tenir la réunion, le secrétaire peut convoquer un CE extraordinaire et inviter l'inspecteur du travail à venir le présider puis, le cas échéant, à dresser un constat de carence concernant la tenue de la consultation. Si la réunion se tient mais que les élus estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, ils peuvent « saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de huit jours »¹⁰. Enfin, si cette situation s'accompagne de faits préoccupants connus du comité d'entreprise, celui-ci peut déclencher un droit d'alerte, dont le démarrage suffira bien souvent à accélérer l'inscription à l'ordre du jour des consultations tardant jusque là à être mises en œuvre.

La proposition d'un calendrier social optimal pour le dialogue social dans l'entreprise n'est pas, on le voit, chose aisée. N'hésitez pas à solliciter l'expert du Comité d'entreprise pour le négocier au mieux ! Avec son aide, donnez-vous toutes les chances de remettre des avis éclairés, argumentés et si possible unanimes !

8. Circulaire DRT 12 du 30 novembre 1984

9. Article L. 2325-15 alinéa 2 du code du travail

10. Article L. 2323-4 du code du travail