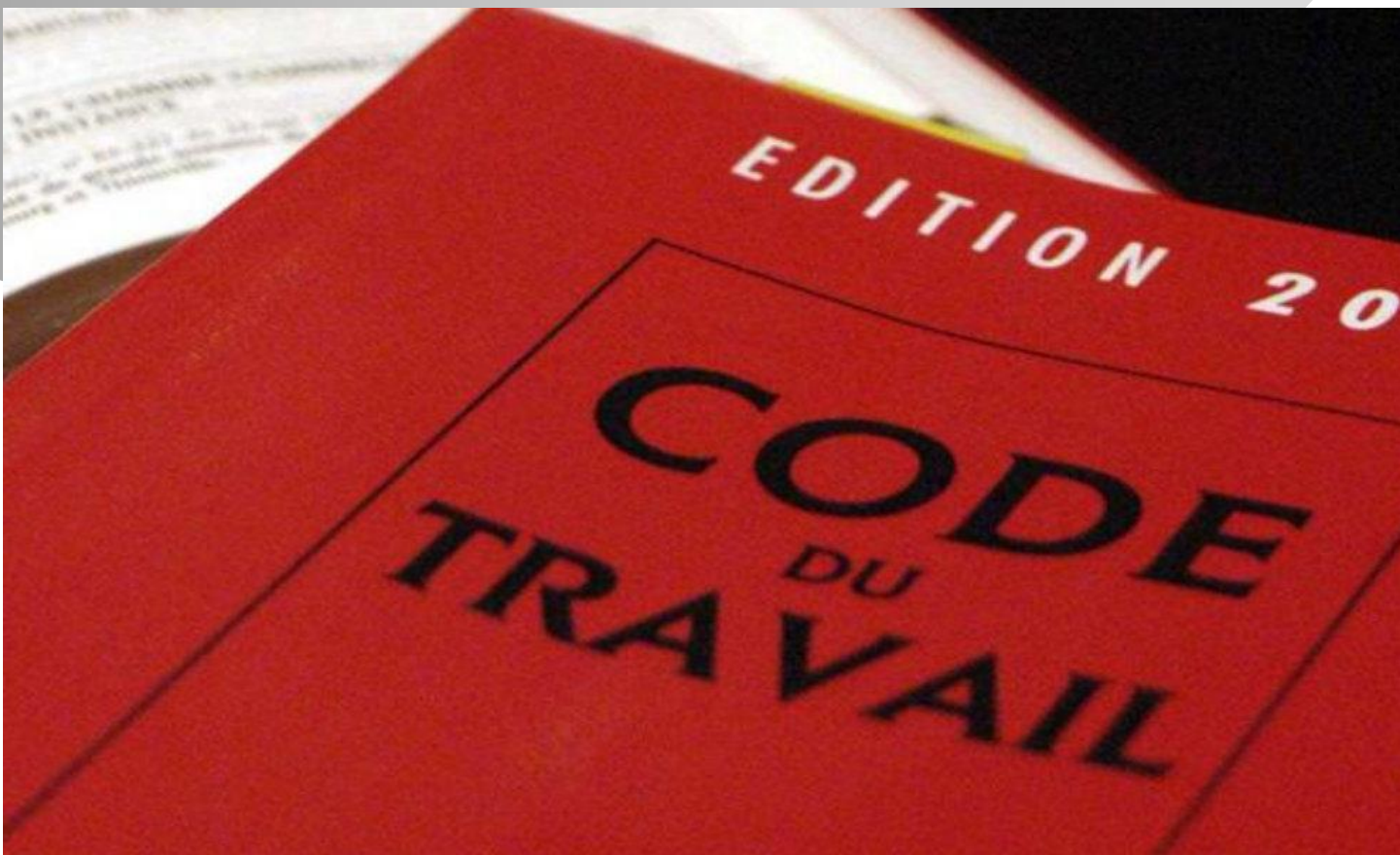




# **SUITE AUX LOIS REBSAMEN ET MACRON D'AOUT 2015**



**Nouvelles dispositions  
du Code du Travail  
relatives aux élections  
et aux attributions des  
D.P - C.E - D.U**

Novembre 2015

## PREAMBULE

---

Force Ouvrière a condamné et se prononce toujours contre les lois Macron et Rebsamen dont l'orientation est de remettre en cause les acquis sociaux contenus dans le code du travail, les conventions collectives et les accords de branches ou d'entreprises en renversant la hiérarchie des normes.

Ce petit livret a pour mission de porter à votre connaissance les nouvelles dispositions que vos employeurs ou D.R.H. n'hésiteront pas à mettre en application lors de vos futures élections professionnelles et attributions de délégués du personnel, C.E. ou D.U.

### N'OUBLIEZ PAS DE TRANSMETTRE :

- 1/- Deux exemplaires du procès-verbal à l'inspecteur du travail
- 2/- Un exemplaire à l'Union Départementale CGT – Force Ouvrière 44
- 3/- Un exemplaire au CTEP à l'adresse suivante :

**Centre de Traitement des Elections Professionnelles**  
TSA 79104  
76934 ROUEN CEDEX 9

Pour plus de précisions sur la rédaction des procès-verbaux d'élections D.P. - C.E. - D.U. documents CERFA, consulter :

[www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr](http://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr)

Bonne lecture

# SOMMAIRE

## INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

I- DELEGUES DU PERSONNEL

II- DELEGATION UNIQUE DU PERSONNEL

III- DELEGUES AU C-E

# **INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL**

# I-LES DELEGUES DU PERSONNEL

## Organisation des élections

### Article L2314-2

L'employeur informe tous les quatre ans le personnel par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information de l'organisation des élections. Le document diffusé précise la date envisagée pour le premier tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le quarante-cinquième jour suivant le jour de la diffusion, sous réserve qu'une périodicité différente n'ait pas été fixée par accord en application de l'article [L. 2314-27](#).

Lorsque l'organisation de l'élection est consécutive au franchissement du seuil mentionné à l'article [L. 2312-2](#), le premier tour se tient dans les quatre-vingt-dix jours suivant le jour de la diffusion.

### Article L2314-3

Sont informées, par tout moyen, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée deux mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice.

Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

L'invitation à négocier mentionnée au présent article doit parvenir au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation.

### Article L2314-3-1

Sauf dispositions législatives contraires, la validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

### Article L2314-4

Lorsque, en l'absence de délégués du personnel, l'employeur est invité à organiser des élections à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il engage la procédure définie aux [articles L. 2314-2 et L. 2314-3](#) dans le mois suivant la réception de cette demande.

### Article L2314-5

Lorsque l'institution n'a pas été mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur.

L'employeur porte à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information le procès verbal dans l'entreprise et le transmet dans les quinze jours, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette transmission, à l'inspecteur

du travail qui en envoie copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

#### **Article L2314-6**

L'élection des délégués du personnel et celle des représentants du personnel au comité d'entreprise ont lieu à la même date.

Ces élections simultanées interviennent pour la première fois soit à l'occasion de la constitution du comité d'entreprise, soit à la date du renouvellement de l'institution.

La durée du mandat des délégués du personnel est prorogée à due concurrence. Elle peut être réduite dans le cas où le mandat du comité d'entreprise vient à échéance avant celui des délégués du personnel.

#### **Article L2314-7**

Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des délégués titulaires est réduit de moitié ou plus.

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des délégués du personnel.

#### **Article R2314-4**

Lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, les organisations syndicales intéressées examinent les voies et moyens permettant d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures.

#### **Article R2314-5**

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir sont fixées, en application de l'article [L. 2314-23](#), par le juge d'instance. Celui-ci statue en dernier ressort en la forme des référés.

## Collèges électoraux

#### **Article L2314-8**

Les délégués sont élus, d'une part, par un collège comprenant les ouvriers et employés, d'autre part, par un collège comprenant les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés sur les listes établies par les organisations syndicales au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel.

#### **Article L2314-9**

Dans les établissements n'élisant qu'un délégué titulaire et un délégué suppléant, les délégués du personnel sont élus par un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

#### **Article L2314-10**

Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail, étendus ou non, ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

L'accord préélectoral est communiqué, à sa demande, à l'inspecteur du travail.

#### **Article L2314-11**

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel font l'objet d'un accord entre l'employeur et les

organisations syndicales, conclu selon les conditions de l'article [L. 2314-3-1](#).

Lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et que l'accord mentionné au premier alinéa du présent article ne peut être obtenu, l'autorité administrative procède à cette répartition entre les collèges électoraux conformément aux dispositions de la convention ou de l'accord prévu à l'[article L. 2314-10 ou](#), à défaut d'un tel accord, entre les deux collèges prévus à l'[article L. 2314-8](#).

La saisine de l'autorité administrative mentionnée au deuxième alinéa suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

En cas de contestation, le recours à l'encontre de la décision de l'autorité administrative relève de la compétence du juge judiciaire.

#### **Article L2314-12**

Des dispositions sont prises par accord de l'employeur et des organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'[article L. 2314-3-1](#), pour faciliter, s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés.

#### **Article L2314-13**

Sans préjudice des dispositions des [articles L. 2314-10 et L. 2314-11](#), dans les entreprises de travail temporaire, la répartition des sièges de délégués du personnel peut faire l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'[article L. 2314-3-1](#), en vue d'assurer une représentation équitable du

personnel permanent et du personnel temporaire.

#### **Article L2314-14**

Lorsque le juge judiciaire, saisi préalablement aux élections, décide de mettre en place un dispositif de contrôle de leur régularité, de la liberté, et de la sincérité du scrutin, les frais entraînés par ces mesures sont à la charge de l'employeur.

L'employeur informe tous les quatre ans le personnel par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information de l'organisation des élections. Le document diffusé précise la date envisagée pour le premier tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le quarante-cinquième jour suivant le jour de la diffusion, sous réserve qu'une périodicité différente n'ait pas été fixée par accord en application de l'[article L. 2314-27](#).

Lorsque l'organisation de l'élection est consécutive au franchissement du seuil mentionné à l'[article L. 2312-2](#), le premier tour se tient dans les quatre-vingt-dix jours suivant le jour de la diffusion.

#### **Article R2314-6**

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et celle des sièges entre les différentes catégories de personnel, dans le cas prévu au second alinéa de l'[article L. 2314-11](#), est réalisée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du siège de l'établissement.

*NOTA : Décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 article 7 I : Les dispositions du présent décret prennent effet, dans chaque région, à la date de nomination du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Les arrêtés de nomination de ces directeurs ont été publiés par arrêtés des 30 décembre 2009 et 9*

février 2010, parus respectivement au Journal officiel des 5 janvier et 14 février 2010). Conformément à l'article 15 du même décret elles ne s'appliquent ni à la région Ile-de-France ni aux régions d'outre-mer. Conformément à l'article 2 du décret n° 2010-687 du 24 juin 2010, les dispositions du décret n° 2009-1377 du 10

novembre 2009 s'appliquent à la région Ile-de-France à compter du 1er juillet 2010.

#### **Article R2314-7**

Le juge judiciaire mentionné à l'article [L. 2314-14](#) est le juge du tribunal d'instance.

## Electorat et éligibilité

#### **Article L2314-15**

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de seize ans révolus, ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

#### **Article L2314-16**

Sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et ayant travaillé dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, soeurs et alliés au même degré de l'employeur. Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

#### **Article L2314-17**

Dans les entreprises de travail temporaire, les conditions d'ancienneté, sont, pour les salariés temporaires, de trois mois pour être électeur et de six mois pour être éligible. Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de mission au cours des douze mois ou des dix-huit mois précédant l'élection, selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité.

Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

#### **Article L2314-17-1**

Dans les entreprises de portage salarial, les conditions d'ancienneté sont, pour les salariés en portage salarial, de trois mois pour être électeur et de six mois pour être éligible. Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont effectué des prestations de portage salarial dans le cadre de contrats de travail conclus avec ces entreprises au cours des douze mois ou des dix-huit mois précédant l'élection, selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité. Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

#### **Article L2314-18**

Dans les entreprises de travail temporaire, sont électeurs ou éligibles tous les salariés temporaires satisfaisant aux conditions d'ancienneté définies tant par [l'article L. 2314-17](#) que par les autres dispositions des textes applicables et liés à l'entreprise par un contrat de mission au moment de la confection des listes. Cessent de remplir les conditions d'électorat et d'éligibilité :

1° Les salariés ayant fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils n'entendent plus bénéficier d'un nouveau contrat;



2° Les salariés à qui l'entrepreneur de travail temporaire a notifié sa décision de ne plus faire appel à eux pour de nouveaux contrats.

#### **Article L2314-18-1**

Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article [L. 1111-2](#), la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de douze mois continus pour être électeur et de vingt-quatre mois continus pour être éligible.

Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa choisissent s'ils exercent leur droit de vote et de candidature dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice.

#### **Article L2314-18-2**

Dans les entreprises de portage salarial, sont électeurs ou éligibles tous les salariés portés satisfaisant aux conditions d'ancienneté définies tant par [l'article L. 2314-17-1](#) que par les autres dispositions des textes applicables et effectuant au moment de la confection des listes une prestation de portage dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec l'entreprise.

#### **Article L2314-19**

Il n'y a pas d'incompatibilité entre les fonctions de délégué du personnel et celles de membre du comité d'entreprise.

#### **Article L2314-20**

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour être électeur, notamment lorsque leur application aurait pour effet de réduire à moins des deux tiers de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

Il peut également, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité lorsque l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des candidats qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

En cas de contestation, le recours à l'encontre de la décision de l'autorité administrative relève de la compétence du juge judiciaire.

## Nombre de délégués

### **Article R2314-1**

Le nombre des délégués du personnel prévu à l'article [L. 2314-1](#) est fixé comme suit :

- 1° De 11 à 25 salariés : un titulaire et un suppléant ;
- 2° De 26 à 74 salariés : deux titulaires et deux suppléants ;
- 3° De 75 à 99 salariés : trois titulaires et trois suppléants ;
- 4° De 100 à 124 salariés : quatre titulaires et quatre suppléants ;
- 5° De 125 à 174 salariés : cinq titulaires et cinq suppléants ;
- 6° De 175 à 249 salariés : six titulaires et six suppléants ;
- 7° De 250 à 499 salariés : sept titulaires et sept suppléants ;
- 8° De 500 à 749 salariés : huit titulaires et huit suppléants ;
- 9° De 750 à 999 salariés : neuf titulaires et neuf suppléants ;
- 10° A partir de 1 000 salariés : un titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

## Mode de scrutin et résultat des élections

### Article L2314-21

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique, dans les conditions et selon les modalités définies par décret en Conseil d'Etat.

La mise en œuvre du vote par voie électronique est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise.

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

### Article L2314-22

L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu.

### Article L2314-23

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de [l'article L. 2314-3-1](#). Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral.

Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge judiciaire.

### Article L2314-24

Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales mentionnées aux premier et deuxième alinéas de [l'article L. 2314-3](#). Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale.

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat. Dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

Après la proclamation des résultats, l'employeur transmet, dans les meilleurs délais, par tout moyen, une copie des procès-verbaux aux organisations syndicales de salariés qui ont présenté des listes de candidats aux scrutins concernés ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

## Attribution des sièges

### Article R2314-22

Pour l'application de [l'article L. 2314-24](#), chaque liste se voit attribuer autant de sièges que le

nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral.

Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les

électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

### **Article R2314-23**

Lorsqu'il n'a été pourvu à aucun siège ou qu'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes obtenues. Le premier

siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

### **Article R2314-24**

Lorsque deux listes ont la même moyenne et qu'il ne reste qu'un siège à pourvoir, le siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Lorsque deux listes ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

## Résultat

### **Article R2314-25**

Le procès-verbal des élections de délégués du personnel est transmis dans les quinze jours, en double exemplaire, par l'employeur à l'inspecteur du travail.

## Contestations

### **Article L2314-25**

Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge judiciaire.

Lorsqu'une contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'Etat.

## Recours et contestations

### **Article R2314-26**

En matière de collèges électoraux, d'électorat et d'éligibilité, le silence gardé pendant plus de quatre mois par le ministre saisi d'un recours hiérarchique contre une décision prise sur le fondement des articles [L. 2314-11](#) ou [L. 2314-20](#) vaut décision de rejet.

### **Article R2314-27**

Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales prévues à l'article [L. 2314-25](#) sont de la compétence du tribunal d'instance, qui statue en dernier ressort.

### **Article R2314-28**

Le tribunal d'instance est saisi des contestations par voie de déclaration au greffe.

Lorsque la contestation porte sur l'électorat, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les trois jours suivant la publication de la liste électorale.

Lorsque la contestation porte sur la régularité de l'élection, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les quinze jours suivant l'élection.

#### **Article R2314-29**

Le tribunal d'instance statue dans les dix jours de sa saisine sans frais ni forme de procédure et sur avertissement qu'il donne trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées.

La décision du tribunal est notifiée par le greffe dans les trois jours par lettre recommandée avec avis de réception.

La décision est susceptible d'un pourvoi en cassation dans un délai de dix jours. Le pourvoi est formé, instruit et jugé dans les conditions fixées par les articles [999 à 1008 du code de procédure civile](#).

#### **Article R2314-30**

Les dispositions des articles [R. 2314-28](#) et [R. 2314-29](#) sont applicables aux demandes soumises au tribunal d'instance en application des articles [L. 2314-14](#) et [L. 2314-23](#).

### **Durée et fin du mandat**

#### **Article L2314-26**

Les délégués du personnel sont élus pour quatre ans. Leur mandat est renouvelable.

Leurs fonctions prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

#### **Article L2314-27**

Par dérogation aux dispositions de [l'article L. 2314-26](#), un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat des délégués du personnel comprise entre deux et quatre ans.

#### **Article L2314-28**

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, telle que mentionnée à [l'article L. 1224-1](#), le mandat des délégués du personnel de l'entreprise ayant fait l'objet de la modification subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique.

Si cette entreprise devient un établissement au sens du présent titre ou si la modification mentionnée au premier alinéa porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, le mandat des délégués du personnel élus dans l'entreprise ou dans chaque établissement intéressé se poursuit jusqu'à son terme.

Toutefois, pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, la durée du mandat peut être réduite ou prorogée soit par accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés soit, à défaut, par accord entre l'employeur et les délégués du personnel intéressés.

#### **Article L2314-29**

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat, sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

**Article L2314-30**

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées à la présente section ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation.

Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.

A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

**Article L2314-31**

Dans chaque entreprise, lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et à défaut d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées conclu selon les conditions de l'article [L. 2314-3-1](#), le caractère d'établissement distinct est reconnu par l'autorité administrative.

La saisine de l'autorité administrative mentionnée au premier alinéa suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

La perte de la qualité d'établissement distinct emporte la cessation des fonctions des délégués du personnel, sauf si un accord contraire, conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article [L. 2314-3-1](#), permet aux délégués du personnel d'achever leur mandat.

En cas de contestation, le recours à l'encontre de la décision de l'autorité administrative relève de la compétence du juge judiciaire.

## Heures de délégation

**Article L2315-1**

L'employeur laisse aux délégués du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder :

- 1° Dix heures par mois dans les entreprises de moins de cinquante salariés ;
- 2° Quinze heures par mois dans les entreprises d'au moins cinquante salariés.

**Article L2315-2**

Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise en l'absence de ce dernier et par suite de carence constatée aux dernières élections bénéficient, en outre, d'un crédit de vingt heures par mois.

**Article L2315-3**

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

**Article L2315-4**

Dans les entreprises de travail temporaire, les heures de délégation utilisées entre deux

missions, conformément à des dispositions conventionnelles, par un délégué du personnel titulaire, pour l'exercice de son mandat, sont considérées comme des heures de travail.

Ces heures de délégation sont réputées rattachées, en matière de rémunération et de charges sociales, au dernier contrat de mission avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il a été élu délégué du personnel titulaire.

## Déplacement et circulation

**Article L2315-5**

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

## Local et affichages

**Article L2315-6**

L'employeur met à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir.

**Article L2315-7**

Les délégués du personnel peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail.

## Réunions

**Article L2315-8**

Les délégués du personnel sont reçus collectivement par l'employeur au moins une fois par mois. En cas d'urgence, ils sont reçus sur leur demande.

L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs. Ensemble, ils ne peuvent être en

nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Les délégués du personnel sont également reçus par l'employeur, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

**Article L2315-9**

Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les délégués du personnel présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

**Article L2315-10**

Dans tous les cas, les délégués du personnel suppléants peuvent assister avec les délégués du personnel titulaires aux réunions avec les employeurs.

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

**Article L2315-11**

Le temps passé par les délégués du personnel, titulaires ou suppléants, aux réunions prévues à la présente section est rémunéré comme temps de travail.

Ce temps n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel titulaires.

**Article L2315-12**

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués du personnel remettent à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes présentées, deux jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus.

L'employeur répond par écrit à ces demandes, au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la réunion.

Les demandes des délégués du personnel et les réponses motivées de l'employeur sont, soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre.

Ce registre, ainsi que les documents annexés, sont tenus à la disposition des salariés de l'établissement désirant en prendre connaissance, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail. Ils sont également tenus à la disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel.

## Dispositions pénales

**Article L2316-1**

Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à la libre désignation des délégués du personnel est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 euros.

Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier de leurs fonctions est puni d'une amende de 7 500 €.

## Calcul de la représentativité

**Article L2121-1**

La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :

1° Le respect des valeurs républicaines ;

2° L'indépendance ;

3° La transparence financière ;

4° Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette

ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;

5° L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-9 ;

6° L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;

7° Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

#### Article L2122-1

Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins **10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.**

#### Article L2122-2

Dans l'entreprise ou l'établissement, **sont représentatives à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux** dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats **les organisations syndicales** catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins **10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des**

**titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel dans ces collèges, quel que soit le nombre de votants.**

#### Article L2122-3

**Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste.** A défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à part égale entre les organisations concernées.

**ATTENTION.- Le centre de traitement divisera par 2 les listes sous étiquette CGT – FO si aucune indication n'est établie. Il est donc conseillé de présenter les listes sous FORCE OUVRIERE.**

#### Article L2122-3-1

Lors du dépôt de la liste, le syndicat indique, le cas échéant, son affiliation à une organisation syndicale. A défaut d'indication, l'organisation syndicale ne recueille pas les suffrages exprimés en faveur du syndicat qui lui est affilié pour la mesure de l'audience prévue au 5° de l'article L. 2121-1.

## II-Les délégués de la délégation unique

### Mise en place

#### Article L2326-1

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Il prend cette décision après avoir consulté les délégués du



personnel et, s'ils existent, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

La faculté de mettre en place une délégation unique est ouverte lors de la constitution de l'une des institutions mentionnées au premier alinéa ou du renouvellement de l'une d'entre elles.

La durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être prorogée ou réduite dans la limite de deux années, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la délégation unique.

Lorsque l'employeur met en place une délégation unique du personnel au niveau d'une entreprise comportant plusieurs établissements, une délégation unique du personnel est mise en place au sein de chaque établissement distinct, au sens de l'article L. 2327-1.

## Composition et élection

### Article L2326-2

La délégation unique du personnel est composée des représentants du personnel élus dans les conditions prévues à la section 2 du chapitre IV du présent titre.

### Article L2326-2-1

Le nombre de représentants constituant la délégation unique du personnel, est fixé par décret en Conseil d'Etat.

Un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales mentionnées aux articles L. 2314-3 et L. 2324-4 peut augmenter le nombre de représentants du personnel constituant la délégation unique du personnel.

## Nombre de délégués D.U

### Article R2314-3

Dans les entreprises de moins de deux cents salariés dans lesquelles est mise en place la délégation unique du personnel prévue à l'article [L. 2326-1](#), le nombre de délégués du personnel est fixé comme suit :

- 1° De 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- 2° De 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- 3° De 100 à 124 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- 4° De 125 à 149 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- 5° De 150 à 174 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- 6° De 175 à 199 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants.

Ces effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct.

**Article L2326-3**

Dans le cadre de la délégation unique du personnel, les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conservent l'ensemble de leurs attributions.

**Article L2326-4**

Les membres de la délégation unique du personnel désignent un secrétaire et un secrétaire adjoint dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

**Article L2326-5**

Les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conservent leurs règles de fonctionnement respectives, sous réserve des adaptations suivantes :

1° La délégation est réunie au moins une fois tous les deux mois sur convocation de l'employeur. Au moins quatre de ces réunions annuelles portent en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

2° Le secrétaire et le secrétaire adjoint désignés en application de l'article L. 2326-4 exercent les fonctions dévolues au secrétaire du comité d'entreprise et au secrétaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

3° Un ordre du jour commun de chaque réunion est établi par l'employeur et le secrétaire de la délégation unique du personnel. Les consultations rendues obligatoires par une disposition légale ou conventionnelle sont inscrites de plein droit. L'ordre du jour est communiqué aux membres ayant qualité pour siéger huit jours au moins avant la séance ;

4° Lorsqu'est inscrite à l'ordre du jour une question relevant à la fois des attributions du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de

sécurité et des conditions de travail, un avis unique de la délégation unique du personnel est recueilli au titre de ces deux institutions, sous réserve que les personnes mentionnées à l'article L. 4613-2 aient été convoquées à la réunion et que l'inspecteur du travail en ait été prévenu en application de l'article L. 4614-11 ;

5° Lorsqu'une expertise porte à la fois sur des sujets relevant des attributions du comité d'entreprise et sur des sujets relevant des attributions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la délégation unique du personnel a recours à une expertise commune, dans des conditions précisées par décret en Conseil d'Etat. L'expert ou les experts menant une expertise commune doivent répondre aux mêmes exigences que celles définies aux articles L. 2325-35 et L. 4614-12 ;

6° Les avis de la délégation unique du personnel sont rendus dans les délais applicables aux avis du comité d'entreprise ;

7° Les membres suppléants de la délégation unique du personnel participent aux réunions avec voix consultative.

**Article L2326-6**

Les règles en matière de crédit d'heures de délégation pour chacune des institutions sont adaptées comme suit:

1° Les membres titulaires de la délégation unique du personnel disposent du temps nécessaire à l'exercice des attributions dévolues

aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ce temps ne peut excéder, sauf circonstances exceptionnelles, un nombre d'heures fixé par décret en Conseil d'Etat en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de représentants constituant la délégation unique. Ce temps peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois. Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Les conditions d'utilisation des heures de délégation sont fixées par décret en Conseil d'Etat ;

2° Les membres titulaires de la délégation unique du personnel peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. Ils en informent l'employeur. Cette répartition ne peut conduire un membre de la délégation à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire en application du 1° ;

3° Un accord de branche ou d'entreprise peut comporter des dispositions plus favorables que celles mentionnées au présent article.

## Conditions de suppression

### Article L2326-7

L'employeur peut, après avoir recueilli l'avis de la délégation unique du personnel, décider de ne pas la renouveler à l'échéance du mandat de ses membres. Dans ce cas, il procède sans délai à l'organisation de l'élection des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise ainsi qu'à la désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, conformément aux dispositions du présent code relatives à chacune des institutions concernées. Le mandat des membres de la délégation unique du personnel est, le cas échéant, prorogé jusqu'à la mise en place de ces institutions.

### Article L2326-8

Lorsque l'effectif de l'entreprise passe sous le seuil de cinquante salariés dans les conditions prévues à l'article L. 2322-7 et que l'employeur fait application du même article, les délégués du personnel cessent de plein droit d'exercer les attributions reconnues à la délégation du personnel, au comité d'entreprise et au comité

d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ils exercent leurs attributions propres jusqu'au terme de leur mandat si l'effectif de l'entreprise reste au moins égal à onze salariés.

### Article L2326-9

Lorsque l'effectif de l'entreprise passe au-dessus du seuil de trois cents salariés, les membres de la délégation unique du personnel continuent d'exercer leur mandat jusqu'à son terme, dans les conditions prévues au présent chapitre. A l'échéance du mandat des membres de la délégation unique du personnel, il peut être procédé à un regroupement des institutions représentatives du personnel dans les conditions prévues à l'article L. 2391-1. A défaut, l'employeur procède sans délai à l'organisation de l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ainsi qu'à la désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, en application des dispositions du présent code relatives à chacune des institutions concernées.

### III-LES DELEGUES AU COMITE D'ENTREPRISE

#### Champ d'application

##### Article L2321-1

Les dispositions du présent titre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés. Elles sont également applicables :

- 1° Aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;
- 2° Aux établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

Ces dispositions peuvent, compte tenu des caractères particuliers de certains des établissements mentionnés aux 1° et 2° et des instances de représentation du personnel éventuellement existantes, faire l'objet d'adaptations, par décrets en Conseil d'Etat, sous réserve d'assurer les mêmes garanties aux salariés de ces établissements.

#### Nombre de délégués au Comité d'entreprise

##### Article R2314-2

Dans les cas prévus aux articles [L. 2313-13](#) et [L. 2313-16](#), le nombre de délégués pendant la durée de la période où il n'y a pas de comité d'entreprise ou de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, est fixé comme suit :

- 1° De 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- 2° De 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- 3° De 100 à 124 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- 4° De 125 à 149 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- 5° De 150 à 174 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- 6° De 175 à 199 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants.

#### Conditions de mise en place

##### Article L2322-1

Un comité d'entreprise est constitué dans toutes les entreprises employant au moins cinquante salariés.

##### Article L2322-2

La mise en place d'un comité d'entreprise n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins cinquante salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

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 présent code.

##### Article L2322-3

Dans les entreprises employant moins de cinquante salariés, des comités d'entreprise peuvent être créés par convention ou accord collectif de travail.

**Article L2322-4**

Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins cinquante salariés est reconnue par convention ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, la mise en place d'un comité d'entreprise commun est obligatoire.

**Article L2322-5**

Dans chaque entreprise, lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et à défaut d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées conclu selon les conditions de [l'article L. 2324-4-1](#), l'autorité administrative du siège de l'entreprise a compétence pour reconnaître le caractère d'établissement distinct.

La saisine de l'autorité administrative mentionnée au premier alinéa suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

La perte de la qualité d'établissement distinct emporte suppression du comité de l'établissement considéré, sauf si un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1, prévoit que les membres du comité d'établissement achèvent leur mandat.

**Article L2322-6**

Pour l'application du présent titre, les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54.

## Conditions de suppression

**Article L2322-7**

Lorsque l'effectif de cinquante salariés n'a pas été atteint pendant vingt-quatre mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédant la date du renouvellement du comité d'entreprise, l'employeur peut supprimer le comité d'entreprise.

## Composition, élection, mandat

**Article L2324-1**

Le comité d'entreprise comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre des salariés.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Les suppléants assistent aux séances du comité avec voix consultative.

Le nombre de membres peut être augmenté par accord entre l'employeur et les organisations

syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article [L. 2324-4-1](#).

**Article L2324-2**

Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de trois cents salariés, prévues à l'article [L. 2143-22](#), chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article [L. 2324-15](#).

### Article L2324-3

L'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise et celle des délégués du personnel ont lieu à la même date.

L'employeur informe le personnel tous les quatre ans par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information de l'organisation des élections. Le document diffusé précise la date envisagée pour le premier tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le quarante-cinquième jour suivant la diffusion, sous réserve qu'une périodicité différente n'ait pas été fixée par accord en application de l'article [L. 2314-27](#).

Lorsque l'organisation de l'élection est consécutive au franchissement du seuil mentionné à l'article [L. 2322-2](#), le premier tour doit se tenir dans les quatre-vingt-dix jours suivant le jour de la diffusion.

### Article L2324-4

Sont informées, par tout moyen, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de représentants du personnel au comité d'entreprise les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier.

Dans le cas d'un renouvellement du comité, cette invitation est faite deux mois avant l'expiration du mandat des membres en exercice.

Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

L'invitation à négocier mentionnée au présent article doit parvenir au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation.

### Article L2324-4-1

Sauf dispositions législatives contraires, la validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

### Article L2324-5

Lorsque, en l'absence de comité d'entreprise, l'employeur est invité à organiser des élections à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il engage la procédure définie à l'article L. 2324-4 dans le mois suivant la réception de cette demande.

### Article L2324-6

Lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, les organisations syndicales intéressées examinent les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures.

**Article L2324-7**

Dans les entreprises de travail temporaire, et sans préjudice des dispositions relatives à la composition des collèges électoraux prévues par les [articles L. 2324-11 à L. 2324-13](#), la répartition des sièges des membres du comité d'entreprise peut faire l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de [l'article L. 2324-4-1](#), en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire.

**Article L2324-8**

Lorsque le comité n'a pas été constitué ou renouvelé, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur. Celui-ci le porte à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information dans l'entreprise et le transmet dans les quinze jours à l'inspecteur du travail par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette transmission.

L'inspecteur du travail communique une copie du procès-verbal de carence aux organisations syndicales de salariés du département intéressé.

**Article L2324-9**

Lorsque le juge judiciaire, saisi préalablement aux élections, décide la mise en place d'un dispositif de contrôle de leur régularité, de la liberté et de la sincérité du scrutin, les frais entraînés par ces mesures sont à la charge de l'employeur.

**Article L2324-10**

Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres du comité d'entreprise.

Les élections partielles se déroulent dans les conditions fixées à l'article L. 2324-22 pour pourvoir aux sièges vacants dans les collèges intéressés, sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente.

Les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir.

## Collèges électoraux

**Article L2324-11**

Les représentants du personnel sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales pour chaque catégorie de personnel :

- d'une part, par le collège des ouvriers et employés ;
- d'autre part, par le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans les entreprises d'au moins cinq cent un salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué

titulaire au sein du second collège, élu dans les mêmes conditions.

En outre, dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à vingt-cinq au moment de la constitution ou du renouvellement du comité, ces catégories constituent un troisième collège.

**Article L2324-12**

Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail, étendu ou non, ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

L'accord conclu ne fait pas obstacle à la création du troisième collège dans les conditions prévues au cinquième alinéa de [l'article L. 2324-11](#).

L'accord préélectoral est communiqué, à sa demande, à l'inspecteur du travail.

### **Article L2324-13**

La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article [L. 2324-4-1](#).

Lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et que l'accord mentionné au premier alinéa du présent article ne peut être obtenu, l'autorité administrative décide de cette répartition entre les collèges électoraux. Pour ce faire, elle se conforme soit aux modalités de répartition prévues par l'accord mentionné à l'article [L. 2324-12](#), soit, à défaut d'accord, à celles prévues à [l'article L. 2324-11](#).

La saisine de l'autorité administrative mentionnée au deuxième alinéa suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

En cas de contestation, le recours à l'encontre de la décision de l'autorité administrative relève de la compétence du juge judiciaire.

## Electorat et éligibilité

### **Article L2324-14**

Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

### **Article L2324-15**

Sont éligibles, à l'exception des conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, soeurs ou alliés au même degré de l'employeur, les électeurs âgés de dix-huit ans révolus et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins.

### **Article L2324-16**

Dans les entreprises de travail temporaire, les conditions d'ancienneté sont, pour les salariés temporaires, de trois mois pour être électeur et de six mois pour être éligible.

Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de mission au cours des douze mois ou des dix-huit mois précédant l'élection, selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité.



Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

### **Article L2324-16-1**

Dans les entreprises de portage salarial, les conditions d'ancienneté sont, pour les salariés en portage salarial, de trois mois pour être électeur et de six mois pour être éligible.

Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquels ces salariés ont effectué des prestations de portage salarial dans le cadre de contrats de travail conclus avec ces entreprises au cours des douze mois ou des dix-huit mois précédant l'élection, selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité.

Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

### **Article L2324-17**

Dans les entreprises de travail temporaire, sont électeurs ou éligibles tous les salariés temporaires satisfaisant aux conditions définies à l'article L. 2324-16 et liés à l'entreprise de travail temporaire par un contrat de mission au moment de la confection des listes.

Toutefois, cessent de remplir ces conditions d'électorat et d'éligibilité :

1° Les salariés ayant fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils ne souhaitent plus bénéficier d'un nouveau contrat de mission ;

2° Les salariés à qui l'entrepreneur de travail temporaire a notifié sa décision de ne plus faire appel à eux par de nouveaux contrats de mission.

### **Article L2324-17-1**

Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article [L. 1111-2](#), la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de douze mois

continus pour y être électeur. Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice.

Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice.

### **Article L2324-17-2**

Dans les entreprises de portage salarial, sont électeurs ou éligibles tous les salariés en portage salarial satisfaisant aux conditions d'ancienneté définies tant par l'article L. 2324-16-1 que par les autres dispositions des textes applicables et effectuant au moment de la confection des listes une prestation de portage dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec l'entreprise.

### **Article L2324-18**

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'électorat, notamment lorsque leur application aurait pour effet de réduire à moins des deux tiers de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité lorsque l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des éligibles qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

En cas de contestation, le recours à l'encontre de la décision de l'autorité administrative relève de la compétence du juge judiciaire.

## Mode de scrutin et résultat des élections

### Article L2324-19

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique, dans les conditions et selon les modalités définies par décret en Conseil d'Etat.

La mise en œuvre du vote par voie électronique est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise.

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

### Article L2324-20

L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu.

### Article L2324-21

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de [l'article L. 2324-4-1](#). Cet accord respecte les principes généraux du droit électoral.

Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge judiciaire.

### Article L2324-22

Le scrutin est de liste et à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article [L. 2324-4](#). Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale.

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat. Dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

Après la proclamation des résultats, l'employeur transmet, dans les meilleurs délais, par tout moyen, une copie des procès-verbaux aux organisations syndicales de salariés qui ont présenté des listes de candidats aux scrutins concernés ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

## Contestations

### Article L2324-23

Les contestations relatives à l'électorat, à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux sont de la compétence du juge judiciaire.

Lorsqu'une contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'Etat.

## Durée et fin du mandat

### Article L2324-24

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour quatre ans. Leur mandat est renouvelable. Les fonctions de ces membres prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

### Article L2324-25

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2324-24, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat des représentants du personnel aux comités d'entreprise comprise entre deux et quatre ans.

### Article L2324-26

Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur telle que mentionnée à l'article L. 1224-1, le mandat des membres élus du comité d'entreprise et des représentants syndicaux de l'entreprise ayant fait l'objet de la modification subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique. Si cette entreprise devient un établissement au sens du présent titre ou si la modification mentionnée au premier alinéa porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, le mandat des représentants syndicaux subsiste et le mandat des membres élus du comité se poursuit jusqu'à son terme.

Toutefois, pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, la durée du mandat des membres élus peut être réduite ou prorogée par accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés ou, à défaut, les membres du comité intéressés.

### Article L2324-27

Tout membre du comité d'entreprise peut être révoqué en cours de mandat sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présenté avec l'accord obtenu au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

### Article L2324-28

Lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions pour l'une des raisons indiquées à la présente section ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un membre suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale. La priorité est donnée au suppléant de la même catégorie. S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le suppléant élu de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix. Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement du comité d'entreprise.

## Dispositions générales

### Article L2325-1

Le comité d'entreprise est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine.

Il est présidé par l'employeur, assisté éventuellement de deux collaborateurs qui ont voix consultative.

Le comité désigne un secrétaire et un trésorier dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

**NOTA :**

*Conformément à l'article 32 V de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, à l'exception de l'article L. 2327-16 du code du travail, dans sa rédaction résultant du 2° du III du présent article, les I à III de l'article 32 de la présente loi s'appliquent pour les exercices ouverts à compter du 1er janvier 2015 ; toutefois, les articles L. 2325-48, L. 2325-54 et L. 2325-55 du même code, dans leur rédaction résultant du I du présent article, s'appliquent pour les exercices ouverts à compter du 1er janvier 2016.*

#### **Article L2325-2**

Le comité d'entreprise détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le présent titre.

#### **Article L2325-3**

Les conditions de fonctionnement du comité d'entreprise doivent permettre une prise en compte effective des intérêts des salariés

exerçant leur activité hors de l'entreprise ou dans des unités dispersées.

#### **Article L2325-4**

Les dispositions du présent titre ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables relatives au fonctionnement ou aux pouvoirs du comité d'entreprise résultant d'accords collectifs de travail ou d'usages.

#### **Article L2325-5**

Les membres du comité d'entreprise sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

#### **Article L2325-5-1**

Le recours à la visioconférence pour réunir le comité d'entreprise peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus du comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile. Un décret détermine les conditions dans lesquelles le comité peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret.

### Heures de délégation

#### **Article L2325-6**

L'employeur laisse le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois :

1° Aux membres titulaires du comité d'entreprise ;

2° Aux représentants syndicaux au comité d'entreprise, dans les entreprises d'au moins cinq cent un salariés ;

3° Aux représentants syndicaux au comité central d'entreprise dans les entreprises d'au moins cinq cent un salariés, mais dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil.

#### **Article L2325-7**

Le temps passé en heures de délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

**Article L2325-8**

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité d'entreprise et aux réunions de la commission de la formation prévue à l'article L. 2325-26 est rémunéré comme temps de travail.

Ce temps n'est pas déduit des vingt heures de délégation prévues pour les membres titulaires.

**Article L2325-9**

Le temps passé aux séances du comité par les représentants syndicaux au comité d'entreprise est rémunéré comme temps de travail.

Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation dans les entreprises d'au moins cinq cent un salariés.

**Article L2325-10**

Dans les entreprises de travail temporaire, les heures de délégation utilisées entre deux missions, conformément à des dispositions conventionnelles, par un membre titulaire du comité d'entreprise pour l'exercice de son mandat, sont considérées comme des heures de travail.

Ces heures de délégation sont réputées rattachées, en matière de rémunération et de charges sociales, au dernier contrat de mission avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il a été élu membre titulaire du comité d'entreprise.

## Déplacement et circulation

**Article L2325-11**

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus du comité d'entreprise et les représentants syndicaux au comité d'entreprise peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

## Local

**Article L2325-12**

L'employeur met à la disposition du comité d'entreprise un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

**Article L2325-13**

Le comité d'entreprise peut organiser, dans le local mis à sa disposition, des réunions d'information, internes au personnel, portant notamment sur des problèmes d'actualité.

Le comité peut inviter des personnalités extérieures, syndicales ou autres, dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2142-10 et L. 2142-11.

Ces réunions ont lieu en dehors du temps de travail des participants. Toutefois, les membres du comité peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

## Périodicité

### Article L2325-14

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité d'entreprise se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant.

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le comité se réunit au moins une fois tous les deux mois.

Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

Lorsque l'employeur est défaillant, et à la demande d'au moins la moitié des membres du comité, celui-ci peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

### Article L2325-14-1

Le seuil de trois cents salariés mentionné à la présente sous-section est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant les douze derniers mois, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

L'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement aux obligations d'information du comité d'entreprise qui en découlent.

## Ordre du jour

### Article L2325-15

L'ordre du jour des réunions du comité d'entreprise est arrêté par l'employeur et le secrétaire.

Toutefois, lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif de travail, elles y sont inscrites de plein droit par l'employeur ou le secrétaire.

### Article L2325-16

L'ordre du jour des réunions du comité d'entreprise est communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance.

### Article L2325-17

Lorsque le comité d'entreprise se réunit à la demande de la majorité de ses membres, les questions jointes à la demande de convocation sont inscrites à l'ordre du jour de la séance.

## Votes et délibérations

### Article L2325-18

Les résolutions du comité d'entreprise sont prises à la majorité des membres présents. Le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

### Article L2325-19

Le comité d'entreprise peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises à l'autorité administrative.

Les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent, sur leur demande, et à tout moment, prendre connaissance des délibérations du comité d'entreprise.

### Article L2325-20

Les délibérations du comité d'entreprise sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité dans un délai et selon des modalités définies par un accord conclu dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 2323-3 ou, à défaut, par un décret.

À l'issue du délai mentionné au premier alinéa, le procès-verbal est transmis à l'employeur, qui fait connaître lors de la réunion du comité d'entreprise suivant cette transmission sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises.

Les déclarations sont consignées dans le procès-verbal.

Un décret définit les conditions dans lesquelles il peut être recouru à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du comité.

### Article L2325-21

Le procès-verbal des réunions du comité d'entreprise peut, après avoir été adopté, être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du comité, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité.

## Mission générale d'information et de consultation du Comité d'Entreprise

### Article L2323-1

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à [l'article L. 911-2](#) du code de la sécurité sociale.

Il exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives à l'expression des salariés, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

### Article L2323-2

Les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité d'entreprise, sauf, en application de l'article L. 2323-25, avant le lancement d'une offre publique d'acquisition.

### Article L2323-3

Dans l'exercice de ses attributions consultatives, définies aux [articles L. 2323-6 à L. 2323-60](#), le comité d'entreprise émet des avis et vœux.

Il dispose d'un délai d'examen suffisant.

Sauf dispositions législatives spéciales, un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise, adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité, ou, à défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat fixe les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise sont rendus dans le cadre des consultations prévues aux articles L. 2323-6 à L. 2323-60, ainsi qu'aux [articles L. 2281-12](#), [L. 2323-72](#) et [L. 3121-11](#). Ces délais, qui ne peuvent être inférieurs à quinze jours, doivent permettre au comité d'entreprise d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises et, le cas échéant, de

l'information et de la consultation du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

A l'expiration de ces délais ou du délai mentionné au dernier alinéa de l'article L. 2323-4, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée à ces avis et vœux.

#### **Article L2323-4**

Pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur ou, le cas échéant, mises à disposition dans les conditions prévues à l'article L. 2323-7-3, et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations.

Les membres élus du comité peuvent, s'ils estiment ne pas disposer d'éléments suffisants,

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.

Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité d'entreprise, le juge peut décider la prolongation du délai prévu à l'article L. 2323-3.

#### **Article L2323-5**

Pour l'exercice de ses missions, le comité d'entreprise a accès à l'information utile détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte, conformément aux dispositions légales relatives à l'accès aux documents administratifs.

### **Marche générale de l'entreprise**

#### **Article L2323-6**

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle.

#### **Article L2323-7**

Un mois après chaque élection du comité d'entreprise, l'employeur lui communique une documentation économique et financière précisant :

- 1° La forme juridique de l'entreprise et son organisation ;
- 2° Les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;
- 3° Le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe ;

4° Compte tenu des informations dont dispose l'employeur, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.

#### **Article L2323-7-1**

Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

Le comité émet un avis sur ces orientations et peut proposer des orientations alternatives. Cet



avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre.

La base de données mentionnée à [l'article L. 2323-7-2](#) est le support de préparation de cette consultation.

Le comité d'entreprise peut se faire assister de l'expert-comptable de son choix en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise. Cette possibilité de recours à l'expert-comptable ne se substitue pas aux autres expertises. Par dérogation à [l'article L. 2325-40](#) et sauf accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, le comité contribue, sur son budget de fonctionnement, au financement de cette expertise à hauteur de 20 %, dans la limite du tiers de son budget annuel.

#### **Article L2323-7-2**

Une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel.

La base de données est accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et aux délégués syndicaux.

Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :

1° Investissements : investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps

partiel, formation professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel et, pour les entreprises mentionnées au [sixième alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce](#), les informations en matière environnementale présentées en application du cinquième alinéa du même article ;

2° Fonds propres et endettement ;

3° Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;

4° Activités sociales et culturelles ;

5° Rémunération des financeurs ;

6° Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ;

7° Sous-traitance ;

8° Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.

Le contenu de ces informations est déterminé par un décret en Conseil d'Etat et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de trois cents salariés. Il peut être enrichi par un accord de branche ou d'entreprise ou, le cas échéant, un accord de groupe, en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise.

Les membres du comité d'entreprise, du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués syndicaux et, le cas échéant, les délégués du personnel sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère

confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

*NOTA :*

*Conformément à l'article 8 IV de la loi 2013-504 du 14 juin 2013, la base de données prévue à l'article L. 2323-7-2 du code du travail est mise en place dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi dans les entreprises de trois cents salariés et plus, et de deux ans dans les entreprises de moins de trois cents salariés.*

### **Article L2323-7-3**

Les éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise sont mis à la

disposition de ses membres dans la base de données mentionnée à [l'article L. 2323-7-2](#) et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité d'entreprise, dans les conditions et limites fixées par un décret en Conseil d'Etat.

Lorsque les dispositions du présent code prévoient également la transmission à l'autorité administrative des rapports et informations mentionnés au premier alinéa, les éléments d'information qu'ils contiennent sont mis à la disposition de l'autorité administrative à partir de la base de données et la mise à disposition actualisée vaut transmission à cette autorité.

Les consultations du comité d'entreprise pour des événements ponctuels continuent de faire l'objet de l'envoi de ces rapports et informations.

## Communication des documents comptables et financiers

### **Article L2323-8**

Dans les sociétés commerciales, l'employeur communique au comité d'entreprise, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, l'ensemble des documents transmis annuellement à ces assemblées ainsi que le rapport des commissaires aux comptes.

Le comité peut formuler toutes observations sur la situation économique et sociale de l'entreprise. Ces observations sont transmises à l'assemblée des actionnaires ou des associés, en même temps que le rapport du conseil d'administration, du directoire ou des gérants.

Le comité peut convoquer les commissaires aux comptes pour recevoir leurs explications sur les différents postes des documents communiqués ainsi que sur la situation financière de l'entreprise.

Les membres du comité d'entreprise ont droit aux mêmes communications et copies que les

actionnaires, aux mêmes époques, dans les conditions prévues par les articles L. 225-100 et suivants du code de commerce.

### **Article L2323-9**

Les entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale communiquent au comité d'entreprise les documents comptables qu'elles établissent.

### **Article L2323-10**

Dans les sociétés mentionnées à l'article L. 232-2 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 sont communiqués au comité d'entreprise. Il en est de même dans les sociétés non mentionnées à l'article L. 232-2 du code de commerce qui établissent ces documents.

Les informations communiquées au comité d'entreprise, en application du présent article,

sont réputées confidentielles au sens de l'article L. 2325-5.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent aux groupements d'intérêt économique mentionnés à l'article L. 251-13 du code de commerce.

### **Article L2323-11**

Le comité d'entreprise reçoit communication du rapport mentionné aux articles L. 223-37 et L. 225-231 du code de commerce et des réponses, rapports et délibérations dans les cas prévus aux articles L. 234-1, L. 234-2 et L. 251-15 du même code.

## Politique de recherche et introduction de nouvelles technologies

### **Article L2323-12**

Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.

A défaut, les aides publiques en faveur des activités de recherche et de développement technologique sont suspendues.

### **Article L2323-13**

Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail.

Les membres du comité reçoivent, un mois avant la réunion, des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences sur chacun des sujets mentionnés au premier alinéa.

### **Article L2323-14**

Lorsque l'employeur envisage de mettre en œuvre des mutations technologiques importantes et rapides, il établit un plan d'adaptation.

Ce plan est transmis, pour information et consultation, au comité d'entreprise en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies.

Le comité d'entreprise est régulièrement informé et consulté sur la mise en œuvre de ce plan.

Projets de restructuration et de compression des effectifs.

### **Article L2323-15**

Le comité d'entreprise est saisi en temps utile des projets de restructuration et de compression des effectifs.

Il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application dans les conditions et délais prévus à l'article L. 1233-30, lorsqu'elle est soumise à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi.

Cet avis est transmis à l'autorité administrative.

### **Article L2323-16**

Lorsque le projet de restructuration et de compression des effectifs soumis au comité d'entreprise est de nature à affecter le volume d'activité ou d'emploi d'une entreprise sous-traitante, l'entreprise donneuse d'ordre en informe immédiatement l'entreprise sous-traitante.

Le comité d'entreprise de cette dernière, ou à défaut les délégués du personnel, en sont immédiatement informés et reçoivent toute explication utile sur l'évolution probable de l'activité et de l'emploi.

Recours aux contrats de travail à durée déterminée, au travail temporaire et aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial

**Article L2323-17**

Lorsque le comité d'entreprise a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial et au travail temporaire, ou lorsqu'il constate un accroissement important du nombre de salariés titulaires de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de mission, il peut saisir l'inspecteur du travail.

Sans préjudice des compétences qu'il détient en vertu des [articles L. 8112-1 et suivants](#) et de [l'article L. 8113-7](#), l'inspecteur du travail

adresse à l'employeur le rapport de ses constatations.

L'employeur communique ce rapport au comité d'entreprise en même temps que sa réponse motivée aux constatations de l'inspecteur du travail. Dans sa réponse, l'employeur précise, en tant que de besoin, les moyens qu'il met en oeuvre dans le cadre d'un plan de résorption de la précarité destiné à limiter le recours à ces formes de contrats de travail.

A défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel peuvent exercer les attributions conférées au comité d'entreprise pour l'application du présent article.

## Intéressement, participation et épargne salariale

**Article L2323-18**

Dans les entreprises disposant d'un accord d'intéressement, d'un accord de participation ou d'un plan d'épargne salariale, lorsque le comité d'entreprise n'en est pas signataire, l'employeur le consulte, avant leur prorogation ou renouvellement, sur les évolutions envisageables à leur apporter, ainsi que sur la situation de l'actionnariat salarié et sur la participation des salariés à la gestion de l'entreprise.

## Bilan social

**Article L2323-68**

Dans les entreprises et organismes mentionnés au premier alinéa de l'article L. 2321-1 ainsi que dans les entreprises mentionnées à l'article L. 2323-77, l'employeur établit et soumet annuellement au comité d'entreprise un bilan social lorsque l'effectif habituel de l'entreprise est au moins de trois cents salariés.

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est établi, outre le bilan social de l'entreprise et selon la même procédure, un bilan social particulier à chaque établissement dont l'effectif habituel est au moins de trois cents salariés.

Ces obligations ne se substituent à aucune des obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise ou d'établissement qui incombent à l'employeur en application, soit de dispositions légales, soit de stipulations conventionnelles.

**Article L2323-69**

Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement atteint le seuil d'assujettissement de trois cents salariés, le premier bilan social de l'entreprise ou de l'établissement porte sur l'année suivant celle au cours de laquelle le seuil a été atteint.

Le premier bilan social peut ne concerner que l'année écoulée. Le deuxième bilan peut ne concerner que les deux dernières années écoulées.

Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement devient inférieur au seuil d'assujettissement de trois cents salariés, un bilan social est néanmoins présenté pour l'année en cours.

### **Article L2323-70**

Le bilan social récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes.

Le bilan social comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions de santé et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles, le nombre de salariés détachés et le nombre de travailleurs détachés accueillis ainsi que sur les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise.

### **Article L2323-71**

Après consultation des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, un décret en Conseil d'Etat détermine la liste des informations figurant dans le bilan social d'entreprise et dans le bilan social d'établissement.

Le nombre et la teneur de ces informations sont adaptés à la taille de l'entreprise et de l'établissement par arrêté du ou des ministres compétents.

Certaines branches d'activité peuvent être dotées, dans les mêmes formes, de bilans sociaux spécifiques.

### **Article L2323-72**

Le comité d'entreprise ou d'établissement émet chaque année un avis sur le bilan social.

A cet effet, les membres du comité d'entreprise ou d'établissement reçoivent communication du projet de bilan social quinze jours au moins avant la réunion au cours de laquelle le comité émettra son avis. Cette réunion se tient dans les quatre mois suivant la fin de la dernière des années visées par le bilan social. Dans les entreprises comportant un ou plusieurs établissements tenus de présenter un bilan social d'établissement, la réunion au cours de laquelle le comité central d'entreprise émet son avis a lieu dans les six mois suivant la fin de la dernière des années visées par le bilan social.

Dans le cas prévu au deuxième alinéa de l'article L. 2323-68, les bilans sociaux particuliers et les avis émis sur ces bilans par les comités d'établissement sont communiqués aux membres du comité central d'entreprise dans les conditions prévues à l'alinéa précédent.

Les délégués syndicaux reçoivent communication du projet de bilan social dans les mêmes conditions que les membres des comités d'entreprise ou d'établissement.

Le bilan social, éventuellement modifié pour tenir compte de l'avis du comité compétent, est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

### **Article L2323-73**

Les bilans sociaux des entreprises et établissements, éventuellement modifiés pour tenir compte de l'avis du comité compétent, ainsi que le procès-verbal de la réunion de ce comité, sont adressés à l'inspecteur du travail dans un délai de quinze jours à compter de cette réunion.

### **Article L2323-74**

Dans les sociétés par actions, le dernier bilan social accompagné de l'avis du comité d'entreprise est adressé aux actionnaires ou mis

à leur disposition dans les mêmes conditions que les documents prévus aux [articles L. 225-108 et L. 225-115](#) du code de commerce.

#### Article L2323-75

Le bilan social sert de base à l'application des dispositions de [l'article L. 6331-12](#) ainsi que de celles qui prévoient l'établissement de programmes annuels de formation.

#### Article L2323-76

Les dispositions de la présente sous-section ne font pas obstacle aux conventions ou accords comportant des clauses plus favorables.

#### Article L2323-77

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les mesures d'adaptation nécessaires à l'application des dispositions de la présente sous-section dans les entreprises tenues de constituer un comité d'entreprise ou des organismes de représentation du personnel qui en tiennent lieu en vertu soit de dispositions légales autres que celles du code du travail, soit de stipulations conventionnelles.

Ces décrets sont pris après avis des organisations syndicales représentatives dans les entreprises intéressées.

#### Article R2323-17

La liste des informations prévues à l'article [L. 2323-71](#) est établie conformément au tableau suivant :

1. Emploi.	1. 1. Effectif.	Effectif total au 31 / 12 (1) I. Effectif permanent (2) I. Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31 / 12 I. Effectif mensuel moyen de l'année considérée (3) I. Répartition par sexe de l'effectif total au 31 / 12 I. Répartition par âge de l'effectif total au 31 / 12 (4) I. Répartition de l'effectif total au 31 / 12 selon l'ancienneté (5) I. Répartition de l'effectif total au 31 / 12 selon la nationalité I : français / étrangers. Répartition de l'effectif total au 31 / 12 selon une structure de qualification détaillée II.
	1. 2. Travailleurs extérieurs.	Travailleurs extérieurs. Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure (6). Nombre de stagiaires (écoles, universités...) (7). Nombre moyen mensuel de salariés temporaires (8). Durée moyenne des contrats de travail temporaire. Nombre de salariés de l'entreprise détachés Nombre de salariés détachés accueillis

	<p>Nombre d'embauches par contrats de travail à durée indéterminée.</p> <p>Nombre d'embauches par contrats de travail à durée déterminée (dont nombre de contrats de travailleurs saisonniers) I.</p> <p>Nombre d'embauches de salariés de moins de vingt-cinq ans.</p>
<b>1. 3. Embauches.</b>	
	<p>Total des départs I.</p> <p>Nombre de démissions I.</p> <p>Nombre de licenciements pour motif économique, dont départs en retraite et préretraite I.</p> <p>Nombre de licenciements pour d'autres causes I.</p> <p>Nombre de fins de contrats de travail à durée déterminée I.</p>
<b>1. 4. Départs.</b>	
	<p>Nombre de départs au cours de la période d'essai (9) I.</p> <p>Nombre de mutations d'un établissement à un autre I.</p> <p>Nombre de départs volontaires en retraite et préretraite (10) I.</p> <p>Nombre de décès I.</p>
<b>1. 5. Promotions.</b>	<p>Nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure (11).</p>
	<p>Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée I.</p> <p>Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée (12) I :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— indemnisées ;</li> <li>— non indemnisées.</li> </ul>
<b>1. 6. Chômage.</b>	
	<p>Nombre de salariés mis en chômage intempéries pendant l'année considérée I.</p> <p>Nombre total d'heures de chômage intempéries pendant l'année considérée I :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— indemnisées ;</li> <li>— non indemnisées.</li> </ul>
<b>1. 7. Handicapés.</b>	<p>Nombre de travailleurs handicapés au 31 mars de l'année considérée (13).</p> <p>Nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés au 31 mars de l'année considérée.</p>
<b>1. 8. Absentéisme.</b>	<p>Nombre de journées d'absence (15) I.</p>

<b>2. Rémunérations et charges accessoires.</b>		<p>Nombre de journées théoriques travaillées.          Nombre de journées d'absence pour maladie I.          Répartition des absences pour maladie selon leur durée (16) I.          Nombre de journées d'absence pour accidents du travail et de trajet ou maladies professionnelles I.          Nombre de journées d'absence pour maternité I.          Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les femmes...) I.          Nombre de journées d'absence imputables à d'autres causes I</p>
		<p>Choix de deux indicateurs dans l'un des groupes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– rapport entre la masse salariale annuelle (18) II et l'effectif mensuel moyen ;</li> <li>– rémunération moyenne du mois de décembre (effectif permanent) hors primes à périodicité non mensuelle – base 35 heures II ;</li> </ul> <p style="text-align: center;">OU</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– rémunération mensuelle moyenne (19) II ;</li> <li>– part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration de salaire II ;</li> <li>– grille des rémunérations (20)</li> </ul>
	<b>2. 1. Montant des rémunérations (17).</b>	
		<p>Choix d'un des deux indicateurs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– rapport entre la moyenne des rémunérations des 10 % des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant au 10 % des salariés touchant les rémunérations les moins élevées ;</li> </ul> <p style="text-align: center;">OU</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– rapport entre la moyenne des rémunérations des cadres ou assimilés (y compris cadres supérieurs et dirigeants) et la moyenne des rémunérations des ouvriers non qualifiés ou assimilés (21) ;</li> <li>– montant global des dix rémunérations les plus élevées.</li> </ul>
	<b>2. 2. Hiérarchie des rémunérations (17).</b>	
	<p>Pourcentage des salariés dont le salaire dépend, en tout ou partie, du rendement (22).          Pourcentage des ouvriers et employés payés au mois sur la base de l'horaire affiché.</p>	
<b>2. 3. Mode de calcul des rémunérations.</b>		
<b>2. 4. Charges</b>	<p>Avantages sociaux dans l'entreprise : pour chaque</p>	



	<b>accessoires.</b>	<p>avantage préciser le niveau de garantie pour les catégories retenues pour les effectifs I :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– délai de carence maladie ;</li> <li>– indemnisation de la maladie ;</li> <li>– indemnisation des jours fériés ;</li> <li>– préavis et indemnités de licenciement ; <ul style="list-style-type: none"> <li>– préavis de démission ;</li> <li>– prime d'ancienneté ;</li> <li>– congé de maternité ;</li> <li>– congés payés ;</li> </ul> </li> <li>– congés pour événements familiaux ;</li> <li>– primes de départ en retraite, etc.</li> </ul> <p>Montant des versements réalisés à des entreprises extérieures pour mise à la disposition de personnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– entreprise de travail temporaire ;</li> <li>– autres entreprises (23).</li> </ul>	
	<b>2. 5. Charge salariale globale.</b>	<p>Frais de personnel (24). Valeur ajoutée ou chiffre d'affaires.</p>	
	<b>2. 6. Participation financière des salariés.</b>	<p>Montant global de la réserve de participation (25). Montant moyen de la participation et / ou de l'intéressement par salarié bénéficiaire (26) I. Part du capital détenu par les salariés (27) grâce à un système de participation (participation aux résultats, intéressement, actionariat...).</p>	
	<b>3. Santé et sécurité au travail.</b>	<b>3. 1. Accidents de travail et de trajet.</b>	<p>a) Taux de fréquence des accidents du travail I. Nombre d'accidents avec arrêts de travail. Nombre d'heures travaillées. <math>\frac{\text{Nombre d'accidents de travail avec arrêt} \times 10^6}{\text{Nombre d'heures travaillées}}</math></p> <p>b) Taux de gravité des accidents du travail I. Nombre des journées perdues. Nombre d'heures travaillées. <math>\frac{\text{Nombre des journées perdues} \times 10^3}{\text{Nombre d'heures travaillées}}</math></p>
			<p>c) Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées à l'entreprise au cours de l'année considérée (distinguer français et étrangers). d) Nombre d'accidents mortels : de travail, de trajet.</p>

	<p>e) Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail.</p>
	<p>f) Nombre d'accidents dont sont victimes les salariés temporaires ou de prestations de services dans l'entreprise.</p>
	<p>g) Taux et montant de la cotisation sécurité sociale d'accidents de travail.</p>
	<p>Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves — codes 32 à 40.          Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation — code 02.          Nombre d'accidents occasionnés par des machines (à l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus) — codes 09 à 30.          Nombre d'accidents de circulation-manutention — stockage — codes 01,03,04 et 06,07,08.          Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel — code 05.          Autres cas.</p>
<b>3. 2. Répartition des accidents par éléments matériels (28).</b>	
	<p>Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année.</p>
<b>3. 3. Maladies professionnelles.</b>	<p>Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci.</p>
	<p>Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles (29).</p>
<b>3. 4. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.</b>	<p>Existence et nombre de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.          Nombre de réunions par comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.</p>
	<p>Effectif formé à la sécurité dans l'année.          Montant des dépenses de formation à la sécurité réalisées dans l'entreprise.</p>
<b>3. 5. Dépenses en matière de sécurité.</b>	<p>Taux de réalisation du programme de sécurité présenté l'année précédente.</p>
	<p>Existence et nombre de plans spécifiques de sécurité.</p>

<b>4. Autres conditions de travail.</b>		<p>Horaire hebdomadaire moyen affiché des ouvriers et employés ou catégories assimilées (30) I.</p> <p>Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur I :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– au titre du présent code (31) ;</li> <li>– au titre d'un régime conventionnel.</li> </ul> <p>Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés (32) I.</p> <p>Nombre de salariés employés à temps partiel I :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– entre 20 et 30 heures (33) ;</li> <li>– autres formes de temps partiel.</li> </ul> <p>Nombre de salariés ayant bénéficié tout au long de l'année considérée de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs I.</p> <p>Nombre moyen de jours de congés annuels (non compris le repos compensateur) (34) I.</p> <p>Nombre de jours fériés payés (35) I.</p>
	<b>4. 1. Durée et aménagement du temps de travail.</b>	
		<p>Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit.</p> <p>Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit de plus de cinquante ans.</p> <p>Salarié affecté à des tâches répétitives au sens de la définition du travail à la chaîne résultant du décret n° 76-404 du 10 mai 1976 (36) (distinguer femmes-hommes).</p>
	<b>4. 2. Organisation et contenu du travail.</b>	
		<p>Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 dbS à leur poste de travail.</p> <p>Réaliser une carte du son par atelier (37).</p> <p>Nombre de salariés exposés à la chaleur au sens de la définition contenue dans le décret n° 76-404 du 10 mai 1976 (38).</p>
	<b>4. 3. Conditions physiques de travail.</b>	
		<p>Nombre de salariés travaillant aux intempéries de façon habituelle et régulière, au sens de la définition contenue dans le décret n° 76-404 du 10 mai 1976 (39).</p> <p>Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures (40).</p>
	<b>4. 4. Transformation de l'organisation du travail.</b>	<p>Expériences de transformation de l'organisation du travail en vue d'en améliorer le contenu (41).</p>

	<b>4. 5. Dépenses d'amélioration de conditions de travail.</b>	Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise (42). Taux de réalisation du programme d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise l'année précédente.
	<b>4. 6. Médecine du travail (43).</b>	Nombre d'examens cliniques (distinguer les travailleurs soumis à surveillance médicale et les autres). Nombre d'examens complémentaires (distinguer les travailleurs soumis à surveillance et les autres). Part du temps consacré par le médecin du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail.
	<b>4. 7. Travailleurs inaptes.</b>	Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail. Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude.
	<b>5. 1. Formation professionnelle continue (44).</b>	Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue. Montant consacré à la formation continue : Formation interne ; formation effectuée en application de conventions ; versement à des fonds assurance formation ; versement auprès d'organismes agréés ; Trésor et autres ; total. Nombre de stagiaires II. Nombre d'heures de stage II : – rémunérées ; – non rémunérées.
	<b>5. 2. Congés formation.</b>	Décomposition par type de stages à titre d'exemple : adaptation, formation professionnelle, entretien ou perfectionnement des connaissances. Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré. Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré. Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation.
	<b>5. 3. Apprentissage.</b>	Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année.
	<b>6. Relations</b>	<b>6. 1. Représentants du personnel et délégués</b> Composition des comités d'entreprise et / ou d'établissement avec indication, s'il y a lieu, de

professionnelles.	syndicaux.	l'appartenance syndicale.
		Participation aux élections (par collège) par catégories de représentants du personnel. Volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année considérée. Nombre de réunions avec les représentants du personnel et les délégués syndicaux pendant l'année considérée. Dates et signatures et objet des accords conclus dans l'entreprise pendant l'année considérée. Nombre de personnes bénéficiaires d'un congé d'éducation ouvrière (45).
	<b>6. 2. Information et communication.</b>	Nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunion du personnel (46). Eléments caractéristiques du système d'accueil. Eléments caractéristiques du système d'information ascendante ou descendante et niveau d'application. Eléments caractéristiques du système d'entretiens individuels (47).
	<b>6. 3. Différends concernant l'application du droit du travail (48).</b>	Nombre de recours à des modes de solution non juridictionnels engagés dans l'année. Nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année et où l'entreprise est en cause. Nombre de mises en demeure et nombre de procès-verbaux de l'inspecteur du travail pendant l'année considérée.
	<b>7. 1. Activités sociales.</b>	Contributions au financement, le cas échéant, du comité d'entreprise et des comités d'établissement. Autres dépenses directement supportées par l'entreprise : logement, transport, restauration, loisirs, vacances, divers, total (49).
	<b>7. Autres conditions de vie relevant de l'entreprise.</b>	
	<b>7. 2. Autres charges sociales.</b>	Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (vieillesse) (51).
		Equipements réalisés par l'entreprise et touchant aux conditions de vie des salariés à l'occasion de l'exécution du travail.

**Article L2323-78**

Lorsque le comité d'entreprise a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications.

Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité d'entreprise.

Si le comité d'entreprise n'a pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur ou si celle-ci confirme le caractère préoccupant de la situation, il établit un rapport. Dans les entreprises employant au moins mille salariés, ce rapport est établi par la commission économique prévue par l'article L. 2325-23.

Ce rapport, au titre du droit d'alerte économique, est transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes.

**Article L2323-79**

Le comité d'entreprise ou la commission économique peut se faire assister, une fois par exercice comptable, de l'expert-comptable prévu à l'article L. 2325-35, convoquer le commissaire aux comptes et s'adjoindre avec voix consultative deux salariés de l'entreprise choisis pour leur compétence et en dehors du comité d'entreprise.

Ces salariés disposent de cinq heures chacun pour assister le comité d'entreprise ou la commission économique en vue de l'établissement du rapport prévu à l'article L. 2323-78. Ce temps est rémunéré comme temps de travail.

**Article L2323-80**

Le rapport du comité d'entreprise ou de la commission économique conclut en émettant un avis sur l'opportunité de saisir de ses conclusions l'organe chargé de l'administration

ou de la surveillance dans les sociétés ou personnes morales qui en sont dotées, ou d'en informer les associés dans les autres formes de sociétés ou les membres dans les groupements d'intérêt économique.

Au vu de ce rapport, le comité d'entreprise peut décider, à la majorité des membres présents de procéder à cette saisine ou de faire procéder à cette information. Dans ce cas, l'avis de l'expert-comptable est joint à la saisine ou à l'information.

**Article L2323-81**

Dans les sociétés à conseil d'administration ou à conseil de surveillance, la demande d'explication sur le caractère préoccupant de la situation économique de l'entreprise est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, à condition que celui-ci ait pu être saisi au moins quinze jours à l'avance. La réponse de l'employeur est motivée.

Dans les autres personnes morales, ces dispositions s'appliquent à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance, lorsqu'elles en sont dotées.

Dans les autres formes de sociétés ou dans les groupements d'intérêt économique, lorsque le comité d'entreprise a décidé d'informer les associés ou les membres de la situation de l'entreprise, le gérant ou les administrateurs leur communiquent le rapport de la commission économique ou du comité d'entreprise.

**Article L2323-82**

Les informations concernant l'entreprise communiquées en application de la présente sous-section ont par nature un caractère confidentiel. Toute personne pouvant y accéder est tenue à leur égard à une obligation de discrétion.

**Article R2323-18**

Lorsque le comité d'entreprise a saisi l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance en application de l'article [L. 2323-80](#), cet organe délibère dans le mois de la saisine.

L'extrait du procès-verbal des délibérations où figure la réponse motivée à la demande d'explication faite en application de l'article [L. 2323-81](#) est adressé au comité d'entreprise dans le mois qui suit la réunion de cet organe.

**Article R2323-19**

Dans les sociétés autres que celles qui ont un conseil d'administration ou de surveillance ou dans les groupements d'intérêt économique, les administrateurs communiquent aux associés et aux membres du groupement le rapport de la commission économique ou du comité d'entreprise dans les huit jours de la délibération du comité d'entreprise demandant cette communication.

## Modification dans l'organisation économique ou juridique de l'entreprise

**Article L2323-19**

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, notamment en cas de fusion, de cession, de modification importante des structures de production de l'entreprise ainsi que lors de l'acquisition ou de la cession de filiales au sens de [l'article L. 233-1](#) du code de commerce.

L'employeur indique les motifs des modifications projetées et consulte le comité d'entreprise sur les mesures envisagées à l'égard des salariés lorsque ces modifications comportent des conséquences pour ceux-ci.

Il consulte également le comité d'entreprise lorsqu'il prend une participation dans une société et l'informe d'une prise de participation dont son entreprise est l'objet lorsqu'il en a connaissance.

**Article L2323-20**

Lorsqu'une entreprise est partie à une opération de concentration, telle que définie à [l'article L. 430-1 du code de commerce](#), l'employeur réunit

le comité d'entreprise au plus tard dans un délai de trois jours à compter de la publication du communiqué relatif à la notification du projet de concentration, émanant soit de l'autorité administrative française en application de [l'article L. 430-3](#) du même code, soit de la Commission européenne en application du règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 sur les concentrations.

Au cours de cette réunion, le comité d'entreprise ou la commission économique se prononce sur le recours à un expert dans les conditions prévues aux articles L. 2325-35 et suivants. Dans ce cas, le comité d'entreprise ou la commission économique tient une deuxième réunion afin d'entendre les résultats des travaux de l'expert.

Les dispositions du premier alinéa sont réputées satisfaites lorsque le comité d'entreprise se réunit suite au dépôt d'une offre publique d'acquisition en application des dispositions du paragraphe 8.

## Offre publique d'acquisition

**Article L2323-21-1**

L'audition de l'auteur de l'offre mentionnée au dernier alinéa de l'article L. 2323-21 se tient

dans un délai d'une semaine à compter du dépôt du projet d'offre publique d'acquisition.

Lors de son audition, l'auteur de l'offre peut se faire assister des personnes de son choix. Il

présente au comité d'entreprise sa politique industrielle et financière, ses plans stratégiques pour la société concernée et les répercussions de la mise en œuvre de l'offre sur l'ensemble des intérêts, l'emploi, les sites d'activité et la localisation des centres de décision de cette société.

Le comité d'entreprise peut se faire assister de l'expert-comptable désigné en application du dernier alinéa du même article L. 2323-21.

*NOTA :*

*Le présent article est applicable aux offres publiques d'acquisition dont le dépôt intervient à compter du premier jour du quatrième mois suivant la promulgation de la présente loi.*

#### **Article L2323-22-1**

L'expert-comptable désigné en application du dernier alinéa de [l'article L. 2323-21](#) établit un rapport qui évalue la politique industrielle et financière et les plans stratégiques que l'auteur de l'offre envisage d'appliquer à la société objet de l'offre, ainsi que les répercussions de leur mise en œuvre sur l'ensemble des intérêts, l'emploi, les sites d'activité et la localisation des centres de décision de cette dernière société. Il dispose d'un délai de trois semaines à compter du dépôt du projet d'offre publique d'acquisition.

*NOTA :*

*Le présent article est applicable aux offres publiques d'acquisition dont le dépôt intervient à compter du premier jour du quatrième mois suivant la promulgation de la présente loi.*

#### **Article L2323-23-1**

I-A la demande de l'employeur auteur de l'offre, l'employeur de l'entreprise sur laquelle porte l'offre peut réunir son comité d'entreprise dans les deux jours ouvrables suivant l'annonce de cette offre. Les [articles L. 2323-21 à L. 2323-23](#) s'appliquent. Les délais prévus à ces mêmes

articles courent à compter de l'annonce de l'offre.

En cas de modification significative des informations présentées au comité d'entreprise entre l'annonce et le dépôt de l'offre, l'avis rendu, le cas échéant, par le comité d'entreprise est caduc. Le comité d'entreprise est réuni dans les deux jours suivant le dépôt de l'offre et rend un avis dans les conditions prévues auxdits articles L. 2323-21 à L. 2323-23.

#### **Article L2323-26-1 A**

Si, à l'issue de l'offre publique, l'auteur de l'offre a acquis le contrôle de l'entreprise faisant l'objet de l'offre au sens des articles [L. 233-1](#), [L. 233-3](#) et [L. 233-16](#) du code de commerce, il rend compte au comité d'entreprise de cette société, au cours du sixième, du douzième et du vingt-quatrième mois suivant la clôture de l'offre, de la manière dont il a mis en œuvre les déclarations d'intention et, le cas échéant, les engagements qu'il a pris auprès du comité d'entreprise, dans le cadre des auditions prévues aux [articles L. 2323-21-1](#) et [L. 2323-23](#) du présent code, en matière d'emploi, de maintien des sites d'activité et de localisation des centres de décision exprimés dans la note d'information mentionnée au [IX de l'article L. 621-8 du code monétaire et financier](#).

*NOTA :*

*Le présent article est applicable aux offres publiques d'acquisition dont le dépôt intervient à compter du premier jour du quatrième mois suivant la promulgation de la présente loi.*

#### **Article L2323-26-1 B**

Les articles [L. 2323-22-1](#) à [L. 2323-26-1 A](#) du présent code ne s'appliquent pas aux offres mentionnées aux articles [L. 225-207](#) et [L. 225-209](#) du code de commerce ou lorsque la société fait l'objet d'une offre publique engagée par des entités, agissant seules ou de concert au sens de l'article [L. 233-10](#) du même code, détenant



plus de la moitié du capital ou des droits de vote de la société faisant l'objet de l'offre.

*NOTA :*

*Le présent article est applicable aux offres publiques d'acquisition dont le dépôt intervient à compter du premier jour du quatrième mois suivant la promulgation de la présente loi.*

### **Article L2323-21**

Lors du dépôt d'une offre publique d'acquisition, l'employeur de l'entreprise sur laquelle porte l'offre et l'employeur qui est l'auteur de cette offre réunissent immédiatement leur comité d'entreprise respectif pour l'en informer.

L'employeur auteur de l'offre réunit le comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article [L. 2323-25](#).

Au cours de la réunion du comité de l'entreprise qui fait l'objet de l'offre, l'employeur indique si l'offre a été sollicitée ou non. Le comité d'entreprise décide s'il souhaite procéder à l'audition de l'auteur de l'offre et désigner un expert-comptable dans les conditions prévues à l'article L. 2325-35. Il peut également se prononcer sur le caractère amical ou hostile de l'offre.

*NOTA :*

*Le présent article est applicable aux offres publiques d'acquisition dont le dépôt intervient à compter du premier jour du quatrième mois suivant la promulgation de la présente loi.*

### **Article L2323-22**

L'auteur de l'offre adresse au comité de l'entreprise qui en fait l'objet, dans les trois jours suivant sa publication, la note d'information mentionnée au IX de [l'article L. 621-8](#) du code monétaire et financier.

### **Article L2323-23**

I. — Préalablement à l'avis motivé rendu par le conseil d'administration ou le conseil de surveillance sur l'intérêt de l'offre et sur les

conséquences de celle-ci pour la société visée, ses actionnaires et ses salariés, le comité de l'entreprise faisant l'objet de l'offre est réuni et consulté sur le projet d'offre. Au cours de cette réunion, il examine le rapport établi par l'expert-comptable en application de [l'article L. 2323-22-1](#) et peut demander la présence de l'auteur de l'offre.

Le comité d'entreprise émet son avis dans un délai d'un mois à compter du dépôt du projet d'offre publique d'acquisition. En l'absence d'avis dans ces délais, il est réputé avoir été consulté.

L'avis du comité d'entreprise ainsi que le rapport de l'expert-comptable sont reproduits dans la note en réponse établie par la société faisant l'objet de l'offre ou, s'il y a lieu, dans la note d'information commune établie par l'auteur de l'offre et la société faisant l'objet de l'offre.

II. — Les membres élus du comité d'entreprise peuvent, s'ils estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés en dernier ressort pour qu'il ordonne la communication, par la société faisant l'objet de l'offre et par l'auteur de l'offre, des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de huit jours.

Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis du comité d'entreprise, le juge peut décider la prolongation du délai prévu au deuxième alinéa du I, sauf lorsque ces difficultés résultent d'une volonté manifeste de retenir ces informations de la part de la société faisant l'objet de l'offre.

*NOTA : Le présent article est applicable aux offres publiques d'acquisition dont le dépôt intervient à compter du premier jour du quatrième mois suivant la promulgation de la présente loi.*

**Article L2323-24**

La société ayant déposé une offre et dont l'employeur, ou le représentant qu'il désigne parmi les mandataires sociaux ou les salariés de l'entreprise, ne se rend pas à la réunion du comité d'entreprise à laquelle il a été invité dans les conditions prévues aux [articles L. 2323-21](#) et [L. 2323-23](#), ne peut exercer les droits de vote attachés aux titres de la société faisant l'objet de l'offre qu'elle détient ou viendrait à détenir. Cette interdiction s'étend aux sociétés qui la contrôlent ou qu'elle contrôle au sens de [l'article L. 233-16](#) du code de commerce.

Une sanction identique s'applique à l'auteur de l'offre, personne physique, qui ne se rend pas à la réunion du comité d'entreprise à laquelle il a été invité dans les conditions prévues aux articles L. 2323-21 et L. 2323-23.

La sanction est levée le lendemain du jour où l'auteur de l'offre a été entendu par le comité d'entreprise de la société faisant l'objet de l'offre.

La sanction est également levée si l'auteur de l'offre n'est pas convoqué à une nouvelle réunion du comité d'entreprise dans les quinze jours qui suivent la réunion à laquelle il avait été préalablement convoqué.

**Article L2323-25**

Par dérogation à l'article L. 2323-2, l'employeur qui lance une offre publique d'acquisition portant sur le capital d'une entreprise n'est pas tenu de

consulter le comité d'entreprise avant ce lancement.

En revanche, il réunit le comité d'entreprise dans les deux jours ouvrables suivant la publication de l'offre, ou de l'annonce de l'offre dans le cas prévu à [l'article L. 2323-23-1](#), en vue de lui transmettre des informations écrites et précises sur le contenu de l'offre et sur les conséquences en matière d'emploi qu'elle est susceptible d'entraîner.

NOTA :

*Le présent article est applicable aux offres publiques d'acquisition dont le dépôt intervient à compter du premier jour du quatrième mois suivant la promulgation de la présente loi.*

**Article L2323-26**

Si l'offre publique d'acquisition est déposée par une entreprise dépourvue de comité d'entreprise, et sans préjudice de [l'article L. 2313-13](#), l'employeur en informe directement les salariés.

De même, à défaut de comité d'entreprise dans l'entreprise qui fait l'objet de l'offre, l'employeur de cette entreprise en informe directement les salariés. Dans ce cas et dans les trois jours suivant la publication de la note d'information mentionnée au IX de [l'article L. 621-8](#) du code monétaire et financier, l'auteur de l'offre la transmet à l'employeur faisant l'objet de l'offre qui la transmet lui-même aux salariés sans délai.

## Crédit d'impôt compétitivité emploi

**Article L2323-26-2**

Lorsque le comité d'entreprise constate que tout ou partie du crédit d'impôt n'a pas été utilisé conformément à [l'article 244 quater C du code général des impôts](#), il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications. Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du

jour de la prochaine séance du comité d'entreprise.

Si le comité d'entreprise n'a pu obtenir d'explications suffisantes de l'employeur ou si celles-ci confirment l'utilisation non conforme de ce crédit d'impôt, il établit un rapport. Ce rapport est transmis à l'employeur et au

comité de suivi régional, créé par le [IV de l'article 66 de la loi n° 2012-1510 du 29 décembre 2012](#) de finances rectificative pour 2012, qui adresse une synthèse annuelle au comité national de suivi.

### **Article L2323-26-3**

Au vu de ce rapport, le comité d'entreprise peut décider, à la majorité des membres présents, de saisir de ses conclusions l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les sociétés ou personnes morales qui en sont dotées, ou d'en informer les associés dans les autres formes de sociétés ou les membres dans les groupements d'intérêt économique.

Dans les sociétés dotées d'un conseil d'administration ou d'un conseil de surveillance, la demande d'explication sur l'utilisation du crédit d'impôt est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, à condition que celui-ci ait pu être saisi au moins quinze jours à

l'avance. La réponse de l'employeur est motivée et adressée au comité d'entreprise.

Dans les autres formes de sociétés ou dans les groupements d'intérêt économique, lorsque le comité d'entreprise a décidé d'informer les associés ou les membres de l'utilisation du crédit d'impôt, le gérant ou les administrateurs leur communiquent le rapport du comité d'entreprise.

Dans les autres personnes morales, le présent article s'applique à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance.

### **Article L2323-26-1**

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 sont retracées dans la base de données économiques et sociales prévue à l'[article L. 2323-7-2](#). Le comité d'entreprise est informé et consulté, avant le 1er juillet de chaque année, sur l'utilisation par l'entreprise de ce crédit d'impôt.

## Information et consultation sur les conditions de travail

### **Article L2323-27**

Le comité d'entreprise est informé et consulté 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. A cet effet, il étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur dans les domaines mentionnés au premier alinéa et formule des propositions. Il bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence. Les avis de ce comité lui sont transmis.

### **Article L2323-28**

Le comité d'entreprise peut confier au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le soin de procéder à des études portant sur des matières de la compétence de ce dernier.

### **Article L2323-29**

Le comité d'entreprise est consulté sur la durée et l'aménagement du temps de travail ainsi que sur la période de prise des congés dans les conditions prévues à l'[article L. 3141-13](#). Il délibère chaque année sur les conditions d'application des aménagements d'horaires

prévus par l'article [L. 3122-2](#) lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel.

Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

#### **Article L2323-30**

Le comité d'entreprise est consulté, en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils, des travailleurs handicapés, notamment sur celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Il est consulté sur les mesures intervenant dans le cadre d'une aide de l'Etat ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclu avec un établissement de travail protégé.

#### **Article L2323-31**

Le comité d'entreprise est consulté sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction, quel qu'en soit l'objet, ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter.

#### **Article L2323-32**

Le comité d'entreprise est informé, préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci.

Il est aussi informé, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci.

Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en oeuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.

## Orientations de la formation professionnelle

#### **Article L2323-33**

Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise. Ces orientations sont établies en cohérence avec le contenu de l'accord issu, le cas échéant, de la négociation mentionnée à l'article [L. 2242-15](#), notamment avec les grandes orientations sur trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise qu'il a arrêtées.

Ces orientations prennent en compte l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes, telle qu'elle ressort des informations fournies par l'employeur en application des [articles L. 2242-2](#) et [L. 2323-57](#), ainsi que les mesures arrêtées en application de [l'article L. 1142-4](#).

Le comité d'entreprise est saisi chaque fois qu'un changement important affecte l'un de ces domaines.

**Article L2323-34**

Chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, le comité d'entreprise émet un avis sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise lors de l'année précédente et de l'année en cours et sur le projet de plan ou de mise en œuvre du plan pour l'année à venir.

Un accord d'entreprise ou, à défaut, un décret détermine le calendrier de ces deux réunions.

**Article L2323-35**

Le projet de plan de formation est élaboré annuellement ou si un accord d'entreprise le prévoit, tous les trois ans. Il tient compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité d'entreprise a eu à délibérer, des grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et des objectifs du plan de formation arrêtés, le cas échéant, par l'accord issu de la négociation prévue à [l'article L. 2242-15](#) du résultat des négociations prévues à l'article L. 2241-6 ainsi que, le cas échéant, du plan pour l'égalité professionnelle prévu à l'article L. 1143-1.

**Article L2323-36**

Afin de permettre aux membres du comité d'entreprise et, le cas échéant, aux membres de la commission de la formation de participer à l'élaboration du plan de formation et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, l'employeur leur communique, trois semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précités, les documents d'information dont la liste est établie par décret. Cette liste peut être complétée par un accord d'entreprise.

Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux.

Ils précisent notamment la nature des actions de formation proposées par l'employeur en application de [l'article L. 6321-1](#) et distinguent :

1° Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;

2° Les actions de développement des compétences du salarié.

**Article L2323-37**

Le comité d'entreprise émet un avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation ainsi que sur la mise en œuvre du compte personnel de formation.

**Article L2323-38**

Le comité d'entreprise est informé des conditions d'accueil en stage des jeunes en première formation technologique ou professionnelle, ainsi que des conditions d'accueil dans l'entreprise des enseignants dispensant ces formations ou des conseillers d'orientation.

Le comité d'entreprise est consulté sur les conditions d'accueil et les conditions de mise en œuvre de la formation reçue dans les entreprises par les élèves et étudiants pour les périodes obligatoires en entreprise prévues dans les programmes des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi que sur les conditions d'accueil des enseignants dans l'entreprise et sur les conditions d'exercice du congé pour enseignement prévu à [l'article L. 6322-53](#).

Les délégués syndicaux sont également informés, notamment par la communication des documents remis au comité d'entreprise.

**Article L2323-39**

Dans les entreprises mentionnées à l'[article 1er de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983](#) relative à la démocratisation du secteur public, le plan de formation est approuvé par délibération du comité d'entreprise.

A défaut d'une telle approbation, le plan de formation est soumis à délibération du conseil d'administration ou du directoire de l'entreprise, après avis du conseil de surveillance.

**Article L2323-40**

Lorsqu'un programme pluriannuel de formation est élaboré par l'employeur, le comité

d'entreprise est consulté au cours du dernier trimestre précédant la période couverte par le programme, lors de l'une des réunions prévues à l'[article L. 2323-33](#).

Le programme pluriannuel de formation prend en compte les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis par la convention de branche ou par l'accord professionnel prévu à l'[article L. 2241-6](#), les perspectives économiques et l'évolution des investissements, des technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

## Apprentissage

**Article L2323-41**

Le comité d'entreprise est consulté sur :

- 1° Les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;
- 2° Le nombre d'apprentis susceptibles d'être accueillis dans l'entreprise par niveau initial de formation, par diplôme, titre homologué ou titre d'ingénieur préparés ;
- 3° Les conditions de mise en oeuvre des contrats d'apprentissage, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis ;
- 4° Les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation d'apprentis ;
- 5° L'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage ;
- 6° Les conditions de mise en oeuvre des conventions d'aide au choix professionnel des élèves de classe préparatoire à l'apprentissage ;
- 7° Les conditions de formation des maîtres d'apprentissage.

**Article L2323-42**

Le comité d'entreprise est informé sur :

- 1° Le nombre d'apprentis engagés par l'entreprise, par âge et par sexe ;
- 2° Les diplômes, titres homologués ou titres d'ingénieur obtenus en tout ou partie par les apprentis et la manière dont ils l'ont été ;
- 3° Les perspectives d'emploi des apprentis.

**Article L2323-43**

La consultation et l'information du comité d'entreprise sur l'apprentissage peuvent intervenir à l'occasion des consultations du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-34 et suivants.

Information et consultation lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire.

**Article L2323-44**

Le comité d'entreprise est informé et consulté :

- 1° Avant le dépôt au greffe d'une demande d'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire ;

2° Lors d'une procédure de sauvegarde, dans les situations prévues aux articles [L. 623-3](#) et [L. 626-8](#) du code de commerce ;

3° Lors d'une procédure de redressement judiciaire, dans les situations et conditions prévues aux articles [L. 631-17](#), [L. 631-18](#), [L. 631-19](#) et [L. 631-22](#) du code de commerce ;

4° Lors d'une procédure de liquidation judiciaire, dans les situations et conditions prévues aux articles [L. 641-1](#) (I), [L. 641-4](#), [L. 641-10](#), troisième alinéa, [L. 642-5](#), dernier alinéa, et [L. 642-9](#), deuxième alinéa, du code de commerce.

En cas de licenciements économiques prononcés dans les cas prévus aux 3° et 4°, le comité d'entreprise est réuni et consulté dans les conditions prévues à l'article [L. 1233-58](#) du présent code.

### Article L2323-45

La ou les personnes désignées par le comité d'entreprise, selon les dispositions de l'article [L. 661-10](#) du code de commerce, sont entendues par la juridiction compétente :

1° Lors d'une procédure de sauvegarde dans les situations prévues aux articles [L. 621-1](#), [L. 622-10](#), [L. 626-9](#) et [L. 626-26](#) du code de commerce ;

2° Lors d'une procédure de redressement judiciaire dans les situations et conditions prévues aux articles [L. 631-7](#), [L. 631-15](#) (II), [L. 631-19](#) (I) et [L. 631-22](#) du code de commerce ;

3° Lors d'une procédure de liquidation judiciaire dans les situations prévues aux articles [L. 642-5](#), premier alinéa, [L. 642-6](#), [L. 642-13](#) et [L. 642-17](#) du code de commerce.

## Information trimestrielle

### Article L2323-46

Chaque trimestre, dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur communique au comité d'entreprise des informations sur :

1° L'évolution générale des commandes et de la situation financière ;

2° L'exécution des programmes de production ;

3° Les retards éventuels dans le paiement, par l'entreprise, des cotisations de sécurité sociale ou des cotisations dues aux institutions de retraite complémentaire régies par le chapitre II du titre II du livre IX du code de la sécurité sociale et l'article [L. 727-2](#) du code rural et de la pêche maritime ou des cotisations ou primes dues aux organismes assureurs mentionnés à l'article premier de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques au titre des garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article [L. 911-2](#) du code de la sécurité sociale.

## Information annuelle

### Article L2323-47

Chaque année, dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur remet au comité d'entreprise un rapport sur la situation économique de l'entreprise. Ce rapport porte sur l'activité et la situation financière de l'entreprise, le bilan du travail à temps partiel dans

l'entreprise, l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise et le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires.

Le rapport établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût. Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative.

Ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes 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 l'exercice de la responsabilité familiale. Il analyse les écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté. Il décrit l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

A cette occasion, l'employeur informe le comité d'entreprise des éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

Les membres du comité d'entreprise reçoivent le rapport annuel quinze jours avant la réunion.

Le rapport, modifié le cas échéant à la suite de la réunion du comité d'entreprise, est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du comité, dans les quinze jours qui suivent la réunion.

Les modalités d'application du présent article sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

#### **Article L2323-48**

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés de la conclusion des conventions ouvrant droit à des contrats initiative-emploi et à des contrats d'accompagnement dans l'emploi.

Chaque semestre, ils reçoivent un bilan de l'ensemble des embauches et des créations nettes d'emplois effectuées au titre de ces dispositifs.

#### **Article L2323-49**

A la demande du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur leur présente chaque année le rapport mentionné à l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.

### Information trimestrielle

#### **Article L2323-50**

Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur

communique au comité d'entreprise des informations sur :



1° L'évolution générale des commandes et de la situation financière ;

2° L'exécution des programmes de production ;

3° Les retards éventuels dans le paiement, par l'entreprise, des cotisations de sécurité sociale ou des cotisations dues aux institutions de retraite complémentaire régies par le chapitre II du titre II du livre IX du code de la sécurité sociale et l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime ou des cotisations ou primes dues aux organismes assureurs mentionnés à l'article premier de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques au titre des garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

#### **Article L2323-51**

Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur informe le comité d'entreprise :

1° Des mesures envisagées en matière d'amélioration, de renouvellement ou de transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi ;

2° De la situation de l'emploi, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat ;

3° Des éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de la période écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour la période à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ;

4° Du nombre de stagiaires accueillis dans l'entreprise, des conditions de leur accueil et des tâches qui leur sont confiées.

#### **Article L2323-52**

Lors de la réunion trimestrielle d'information sur la situation de l'emploi, l'employeur porte à la connaissance du comité d'entreprise, à la demande de celui-ci, tous les contrats passés :

1° Avec les entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition des salariés titulaires d'un contrat de mission ;

2° Avec les établissements de travail protégé lorsque les contrats conclus avec ces établissements prévoient la formation et l'embauche par l'entreprise de travailleurs handicapés.

#### **Article L2323-53**

Lorsque, entre deux réunions trimestrielles du comité d'entreprise sur la situation de l'emploi, le nombre des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et le nombre de salariés temporaires connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du comité si la majorité des membres du comité le demande.

Lors de cette réunion ordinaire, l'employeur communique au comité d'entreprise le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et de salariés temporaires, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail accomplies par les intéressés depuis la dernière communication faite à ce sujet.

#### **Article L2323-54**

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés de la conclusion des conventions ouvrant droit à des contrats initiative-emploi et à des contrats d'accompagnement dans l'emploi.

Ils reçoivent chaque trimestre un bilan de l'ensemble des embauches et des créations

nettes d'emplois effectuées dans ce cadre.

## Information annuelle

### Article L2323-55

Au moins une fois par an, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur remet au comité d'entreprise un rapport d'ensemble sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise pour l'année à venir. A cette occasion, l'employeur soumet un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle par sexe, par catégories telles qu'elles sont prévues à la convention de travail applicable et par établissement, ainsi que les rémunérations minimales et maximales horaires et mensuelles, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.

Le contenu du rapport prévu au premier alinéa est déterminé par décret en Conseil d'Etat

### Article L2323-56

Chaque année, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, à l'occasion de la réunion prévue à l'article [L. 2323-55](#), le comité d'entreprise est informé et consulté sur :

- 1° L'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée ;
- 2° Les prévisions annuelles ou pluriannuelles et les actions, notamment de prévention et de formation, que l'employeur envisage de mettre en oeuvre compte tenu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification les exposant, plus que d'autres, aux conséquences de l'évolution économique ou technologique.

L'employeur apporte toutes explications sur les écarts éventuellement constatés entre les

prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée.

Préalablement à la réunion de consultation, les membres du comité reçoivent un rapport écrit comportant toutes informations utiles sur la situation de l'entreprise, notamment celles prévues au présent article et à l'article [L. 2323-51](#).

Ce rapport et le procès-verbal de la réunion sont tenus à la disposition de l'autorité administrative dans un délai de quinze jours suivant la réunion.

### Article L2323-57

Chaque année, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission de l'égalité professionnelle, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes 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 l'exercice de la responsabilité familiale. Il analyse les écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté. Il décrit l'évolution des taux de promotion

respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

Il est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.

Il établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût. Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative.

Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

Les délégués syndicaux reçoivent communication de ce rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

### **Article L2323-58**

Lorsque des actions prévues par le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes de l'année précédente ou demandées par le comité n'ont pas été réalisées, le rapport de l'année écoulée donne les motifs de cette inexécution.

Après avoir été modifié, le cas échéant, pour tenir compte de l'avis motivé du comité d'entreprise, le rapport est transmis à l'inspecteur du travail accompagné de cet avis dans les quinze jours.

Dans les entreprises comportant des établissements multiples, ce rapport est transmis au comité central d'entreprise.

Ce rapport est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

### **Article L2323-59**

Les indicateurs permettant d'apprécier la situation comparée des femmes et des hommes sont portés à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.

*NOTA : Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 article 99 IV : Les présentes dispositions entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2012. Pour les entreprises couvertes par un accord ou, à défaut, par un plan d'action tel que défini à l'article L. 2242-5-1 du code du travail, à la date de publication de la présente loi, les dispositions entrent en vigueur à l'échéance de l'accord ou, à défaut d'accord, à l'échéance du plan d'action.*

### **Article L2323-60**

A la demande du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur leur présente chaque année le rapport mentionné à l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.

**Article L2323-61**

Sans préjudice des obligations de consultation du comité d'entreprise incombant à l'employeur, un accord collectif de branche, d'entreprise ou de groupe peut adapter, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, les modalités d'information du comité d'entreprise et organiser l'échange de vues auquel la transmission de ces informations donne lieu.

Cet accord peut substituer à l'ensemble des informations et documents à caractère économique, social et financier prévus par les articles L. 2323-51, L. 2323-55 à L. 2323-57 et L. 3123-3, un rapport dont il fixe la périodicité, au moins annuelle, portant sur :

- 1° L'activité et la situation financière de l'entreprise ;
- 2° L'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires ;
- 3° Le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise ;
- 4° La situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes ;
- 5° Les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Les membres du comité d'entreprise reçoivent ce rapport quinze jours avant la réunion.

Le rapport, modifié le cas échéant à la suite de la réunion du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du comité, dans les quinze jours qui suivent. L'accord définit également les conditions dans lesquelles les salariés sont directement informés sur la situation économique, sociale et financière de l'entreprise et sur les matières mentionnées aux articles L. 1233-21 à L. 1233-24, L. 2242-15 et L. 2242-16.





**UNION DEPARTEMENTALE C.G.T. FORCE OUVRIERE de Loire-Atlantique**

Bourse du Travail Fernand Pelloutier  
2, place de la Gare de l'Etat - 44200 NANTES  
Tél. 02 28 44 19 00 – Fax. 02 40 35 49 46

E-M@il : [udfo44@force-ouvriere.fr](mailto:udfo44@force-ouvriere.fr) – Site Internet : force-ouvriere44