

Fiche n° 6 : Le nouveau fonctionnement des institutions représentatives du personnel (IRP)

Quelques éléments de contexte

La CFE-CGC a soutenu la démarche de regarder une optimisation du fonctionnement des institutions représentatives du personnel dans le but d'assurer le plus possible la prise en compte de l'expression des représentants du personnel dans les décisions économiques et sociales de l'entreprise. Pour la CFE-CGC, il était utile de limiter un volume parfois inadapté d'informations transmis aux représentants, de renforcer la compréhension des informations données et de permettre l'expression des avis éclairés.

Dans ce contexte, la Confédération n'a pas été opposée à ce que les consultations obligatoires et récurrentes fixées par le code du travail soient regroupées autour de trois ou quatre temps forts répartis dans l'année, répartition tenant compte non seulement du rythme économique et stratégique de l'entreprise mais aussi du tempo particulier de l'appropriation sociale.

Globalement, la loi a respecté cette approche tout en modifiant d'autres éléments impactant le fonctionnement des IRP suivantes : le CHSCT (I), le CE (II) et sur certains points, l'ensemble des institutions (III).

I. Quelles sont les modifications impactant le fonctionnement du CHSCT ?

◆ **Le périmètre de couverture des salariés** (Article L. 4611-1 du Code du travail)

La mise en place des CHSCT se fait **au niveau des établissements d'au moins cinquante salariés**. La loi n'a rien modifié sur ce point. Tous les salariés des entreprises de plus de cinquante salariés doivent être couverts par un CHSCT.

Par contre, la nouveauté réside dans le fait que désormais, **lorsqu'une entreprise est constituée d'établissements de moins de cinquante salariés, un CHSCT est constitué dans au moins l'un d'entre eux**.

Dans ce dernier cas, tous les salariés de ces entreprises sont rattachés à un CHSCT ce qui signifie que même les salariés appartenant à un établissement de moins de cinquante salariés sont couverts par le CHSCT d'un autre établissement.

◆ La durée du mandat (Article L. 4613-1 du Code du travail)

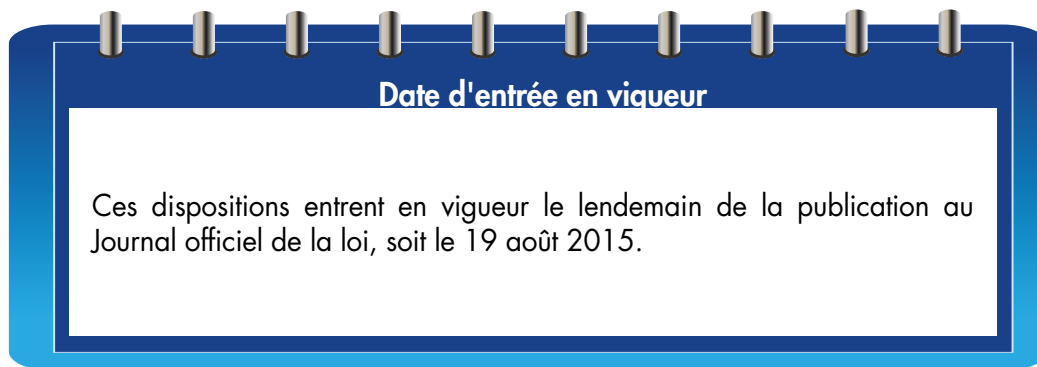
La durée du mandat des membres du CHSCT **prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité d'entreprise (CE)** les ayant désignés. Cela sera mis en œuvre à partir du prochain renouvellement du CHSCT en place.

◆ Le fonctionnement interne du CHSCT (Article L. 4614-2 du Code du travail)

Le CHSCT doit désormais déterminer dans un **règlement intérieur** les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux.

Les décisions du CHSCT qui portent sur ces deux derniers points et les résolutions du CHSCT sont prises à la majorité des membres présents.

Enfin, le président du CHSCT ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.



À noter la modification issue de la loi « Macron » du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques entrée en vigueur le 8 août 2015 et qui concerne l'ordre du jour du CHSCT (Article L. 4614-8 du Code du travail) :

Ainsi, les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour du CHSCT par le président ou le secrétaire.

L'ordre du jour doit être transmis aux membres du CHSCT et à l'inspecteur du travail dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

II. Quelles sont les dispositions impactant le fonctionnement du CE ?

◆ Le PV (Article L. 2325-20 du Code du travail)

Les délibérations du CE sont consignées dans un procès-verbal (PV). Ce PV est établi par le secrétaire du CE dans un délai et selon des modalités définies par un accord (dans les conditions prévues à l'article L 2323-3¹ du Code du travail), ou à défaut, par décret.

¹ Accord entre l'employeur et le CE, adopté à la majorité des membres titulaires élus du CE.

À l'issue de ce délai déterminé par accord ou par décret, **le PV est transmis à l'employeur**. A la suite de cette transmission, l'employeur doit faire connaître lors de la réunion du CE sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises.

Date d'entrée en vigueur

Cette disposition entre en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de la loi, soit le 19 août 2015, sous réserve de la publication du décret relatif aux modalités et délais relatifs aux PV à défaut d'accord.

Les seuils

→ Concernant la suppression du CE (Article L. 2322-7 du Code du travail)

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 CE, l'employeur peut supprimer le CE.

→ Concernant les réunions périodiques du CE (Articles L. 2325-14 et L. 2325-14-1 du Code du travail)

Désormais, le CE se réunit **au moins une fois par mois** sur convocation de l'employeur ou de son représentant dans les **entreprises d'au moins 300 salariés** (et non plus 150). Le CE se réunit **au moins une fois tous les deux mois** dans les **entreprises de moins de 300 salariés** (et non plus 150). Ce seuil de 300 salariés est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant les douze derniers mois. L'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer aux obligations d'information du CE qui en découlent.

→ Concernant la commission de la formation du CE (Article L. 2325-26 du Code du travail)

Le CE constitue une commission de la formation dans les entreprises d'au moins 300 salariés (et non plus 200).

→ Concernant la commission de l'égalité professionnelle du CE (Article L. 2325-34 du Code du travail)

Le CE constitue une commission de l'égalité professionnelle dans les **entreprises d'au moins 300 salariés** (et non plus 200).

Date d'entrée en vigueur

Ces dispositions entrent en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de la loi, soit le 19 août 2015, sous réserve de la publication du décret qui déterminera les conditions de franchissement du seuil de 300 salariés pendant les douze derniers mois.

◆ Le recours à l'expertise technique (Article L. 2325-38 du Code du travail)

Dans les **entreprises d'au moins 300 salariés**, le CE peut recourir à **un expert technique en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle**. Ce recours doit faire l'objet d'un accord conclu entre l'employeur et la majorité des membres élus du CE.

Date d'entrée en vigueur

Cette disposition entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016.

III. Quelles sont les modifications impactant le fonctionnement de plusieurs IRP réunies ?

◆ Les réunions communes de plusieurs IRP (Article L. 23-101-1 du Code du travail)

L'employeur a la possibilité d'organiser **des réunions communes de plusieurs IRP** (DP, CE, comité de groupe, comité d'entreprise européen, comité de la société européenne, comité de la société coopérative européenne, CHSCT, instance de coordination des CHSCT) lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation.

L'employeur inscrit ce projet à l'ordre du jour de la réunion commune. Cet ordre du jour peut comporter des points complémentaires selon les règles propres à chaque institution. Il est communiqué au moins huit jours avant la séance aux membres des institutions réunies.

Les règles de composition et de fonctionnement de chaque institution doivent être respectées.

Lorsque l'ordre du jour prévoit le recueil d'un avis, cet avis est valablement recueilli au cours de cette réunion commune. La seule condition ici est que l'institution devant rendre son avis soit consultée selon ses règles propres.

Date d'entrée en vigueur

Cette disposition entre en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de la loi, soit le 19 août 2015.

Le recours à la visioconférence, à l'enregistrement ou à la sténographie des séances des institutions

→ **Concernant la visioconférence** (Articles L. 2325-5-1, L. 4614-11-1, L. 4616-6, L. 23-101-2, L. 2327-13-1, L. 2334-2, L. 2341-12, L. 2353-27-1 du Code du travail)

Le recours à la visioconférence pour réunir le CE, le comité central d'entreprise (CCE), le CHSCT, l'instance de coordination des CHSCT, plusieurs IRP en même temps, le comité de groupe, le comité d'entreprise européen ou le comité de la société européenne peut être autorisé :

- 1° par **accord** conclu entre l'employeur et les membres élus du CE ou du CCE
par accord conclu entre l'employeur et les membres désignés du CHSCT
par accord conclu entre l'employeur et les représentants de chaque CHSCT dans le cadre de l'instance de coordination
par accord conclu entre l'employeur et les membres des institutions réunies en cas de réunion commune de plusieurs IRP
par accord conclu entre le président et les représentants du personnel siégeant au comité de groupe
par accord conclu entre le chef de l'entreprise dominante du groupe et les représentants du personnel siégeant au comité d'entreprise européen
par accord conclu entre le président et les représentants du personnel siégeant au comité de société européenne ;
- 2° **à défaut d'un tel accord**, le recours à la visioconférence est limité à **trois réunions par année civile**.

Un décret détermine les conditions dans lesquelles le CE, le CCE, le comité de groupe peut procéder à un vote à bulletin secret.

→ **Concernant l'enregistrement et la sténographie des séances du CE** (Article L. 2325-20 du Code du travail)

La loi prévoit le recours à l'enregistrement et la sténographie des séances du CE, selon les conditions qui seront fixées par décret.

Date d'entrée en vigueur

Ces dispositions entrent en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de la loi, soit le 19 août 2015, sous réserve de la publication des décrets déterminant :

- 1° les conditions dans lesquelles les comités peuvent voter à bulletin secret ;
- 2° les conditions dans lesquelles il peut être recouru à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du CE.