

TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

Accès aux documents administratifs Comité d'entreprise

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Direction générale du travail

Service des relations
et des conditions de travail

Sous-direction des relations individuelles
et collectives du travail

Bureau des relations collectives du travail

Circulaire DGT 2014-1 du 18 mars 2014 relative à la base de données économiques et sociales et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise

NOR : ETST1404425C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Objet : définition et modalités de mise en place de la base de données économiques et sociales dans l'entreprise ; fixation des délais de consultation du comité d'entreprise.

Résumé : la loi n° 20013-504 du 14 juin 2013 et son décret d'application du 27 décembre 2013 (n° 2013-1305) ont introduit dans le champ de l'information-consultation du comité d'entreprise plusieurs nouveaux dispositifs. La présente circulaire les détaille. Elle rappelle l'objet de la nouvelle procédure de consultation du comité sur les orientations stratégiques de l'entreprise, fournit des précisions sur le contenu ainsi que les modalités de mise en place et d'accès à la base de données économiques et sociales. Enfin, elle apporte des éclairages sur les délais de consultation du comité d'entreprise et les délais d'expertise dans ce cadre.

Mots clés : base de données économiques et sociales – consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques – informations récurrentes du comité d'entreprise – délais de consultation du comité d'entreprise – délais d'expertise du comité d'entreprise.

Références :

Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ;

Décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013 relatif à la base de données économiques et sociales et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise.

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social à Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; Mesdames et Messieurs les responsables d'unité territoriale.

L'affirmation du dialogue social autour d'un rôle accru des salariés et de leurs représentants tant dans les actions d'anticipation que d'adaptation de l'entreprise était au cœur des préoccupations des signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 qui a été transposé par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. À ce titre, la loi a mis en exergue la nécessité de mettre en place au sein de l'entreprise les outils permettant de mieux anticiper et partager l'information et renforcer la capacité des représentants des salariés à mieux comprendre et dialoguer sur la stratégie de l'entreprise. À cette fin, à la suite de l'ANI, la loi a introduit :

- une nouvelle consultation du comité d'entreprise qui constitue ainsi un nouvel espace de dialogue sur les orientations stratégiques de l'entreprise qui conditionnent la création de la richesse et sa répartition ;

- une ambitieuse modalité de partage avec les représentants des salariés de l'information de l'entreprise dans les domaines économiques et sociaux, au travers de la mise en place d'une base de données économiques et sociales unique regroupant de manière à la fois actualisée et prospective toutes les données utiles, et notamment celles transmises de manière récurrente au comité d'entreprise ;
- une sécurisation du dispositif de consultation du comité d'entreprise passant par un encadrement des délais de consultation du comité par un accord entre l'employeur et les élus ou, à défaut, par décret en Conseil d'État.

1. La consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques

L'article L. 2323-7-1 du code du travail organise cette nouvelle procédure de consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques 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. La présentation par l'entreprise de ses orientations stratégiques donne lieu à un avis du comité d'entreprise qui peut proposer des orientations alternatives.

La base de données et sociales qui permettent de comprendre la situation de l'entreprise, ses choix et les conséquences des orientations stratégiques dans les domaines listés par la loi.

Les élus du comité d'entreprise seront à même de se prononcer utilement sur les orientations stratégiques de l'entreprise, car, s'ils disposeront, à titre principal, des mêmes données qu'aujourd'hui, ces dernières seront accessibles en permanence, mises en perspective sur une période de six ans et présentées conformément à des rubriques largement transposées de l'ANI de janvier 2013 et visant à mieux comprendre la création et la répartition de la valeur au sein de l'entreprise.

Cette ouverture d'un nouvel espace de dialogue s'accompagne d'un nouveau droit de recours à l'expertise pour appuyer le comité d'entreprise dans l'exploitation de ces données et dans l'appréciation des enjeux économiques et sociaux liés aux orientations stratégiques de l'entreprise. Pour la première fois en cas d'expertise légale, cette expertise sera cependant, sauf accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, prise en charge pour partie par le comité d'entreprise (à hauteur de 20 % et dans la limite du tiers de son budget annuel). La fiche 3 en annexe de la présente circulaire précise les modalités d'intervention de l'expert.

Enfin, cette nouvelle consultation sur les orientations stratégiques, visant à améliorer la participation et l'information des salariés sur la stratégie économique de l'entreprise, ne se substitue pas aux consultations existantes.

2. La base de données économiques et sociales

La base de données économiques et sociales, support de la consultation sur les orientations stratégiques et réceptacle des informations récurrentes transmises au comité d'entreprise, est un élément essentiel conçu par les partenaires sociaux signataires de l'ANI pour faciliter l'exploitation et l'appropriation par les élus des informations leur permettant de partager avec l'employeur une vision des orientations stratégiques de l'entreprise.

Les signataires de l'ANI se sont ainsi attachés à rappeler dans une annexe à leur accord la logique recherchée lors de la mise en place de la base de données qu'il paraît nécessaire de rappeler dans la présente circulaire. La base de données doit en effet pour les signataires de l'ANI permettre de :

- remettre dans leur contexte les résultats de l'entreprise et sa situation économique et sociale ;
- mieux comprendre et partager les orientations stratégiques de l'entreprise et la déclinaison de leurs impacts organisationnels et financiers ;
- présenter les impacts de ces orientations sur la répartition de la valeur créée entre les parties prenantes.

Cet objectif partagé par le législateur vise à changer le mode de relation entre élus et employeurs pour qu'il soit plus participatif, fondé sur une vision plus prospective des données de l'entreprise, et à terme plus simple. En conséquence, les articles L. 2323-7-1, L. 2323-7-2 et L. 2323-7-3 du code du travail, en cohérence avec l'ANI de janvier 2013, ont fixé les grands principes de constitution et de fonctionnement de la base de données qui doit :

- être accessible en permanence et mise à jour régulièrement pour sortir du caractère formel actuel du processus d'information-consultation regretté par les signataires de l'ANI ;
- mettre en perspective sur plusieurs années les informations données ;
- permettre un meilleur partage puisque la loi a élargi pour un ensemble d'informations les personnes ayant accès à la base de données notamment aux délégués syndicaux et aux élus du CHSCT.

La loi et son décret d'application du 27 décembre 2013 rappellent par ailleurs que l'accès à la base de données économiques et sociales s'accompagne d'une obligation stricte de discrétion pour les personnes y ayant accès.

La mise en place de la base de données consiste notamment à repenser la manière dont toutes les informations qui sont aujourd'hui communiquées au comité d'entreprise sont présentées et agencées. Il est donc recommandé que la mise en place de la base, ses finalités, ses modalités d'accès, de consultation et d'utilisation fasse l'objet d'une négociation dans l'entreprise et/ou, le cas échéant, au niveau du groupe. *A minima*, un dialogue sur ces thèmes paraît indispensable pour établir un climat de confiance. D'autant que la loi, à la suite de l'ANI, a également prévu que, dans des conditions précisées à l'article R. 2323-1-9, la mise à disposition actualisée dans la base de données des éléments d'information contenus dans les rapports et des informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise a vocation à se substituer à la communication de ces rapports et informations.

Enfin, l'élaboration de la base de données économiques et sociales constituant un enjeu de dialogue important pour les entreprises et les élus, la loi a prévu que si elle doit être mise en place, conformément à la volonté des signataires de l'ANI, dès le 14 juin 2014 dans les entreprises de 300 salariés et plus, et un an plus tard dans les

entreprises de moins de 300 salariés, l'ensemble des éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise doivent être mis à disposition de ses membres au plus tard d'ici la fin décembre 2016.

Les modalités de constitution de la base de données pourront par ailleurs évoluer progressivement au fur et à mesure de l'approfondissement des réflexions autour de cet outil au sein des entreprises.

En annexe de la présente circulaire, la fiche 1 vient apporter un ensemble de précisions concernant la mise en place de la base de données économiques et sociales.

3. L'encadrement des délais de consultation du comité d'entreprise et des délais dans lesquels l'expert-comptable et l'expert technique auxquels le comité d'entreprise peut faire appel rendent leur rapport

À la suite de l'ANI de janvier 2013, la loi portant sécurisation de l'emploi a, pour un certain nombre de consultations du comité d'entreprise, introduit le principe d'un encadrement des délais de consultation déterminé par accord entre l'employeur et les membres du comité et, à défaut par un décret en Conseil d'État. Ce dispositif vise à sécuriser la procédure de consultation du comité d'entreprise. Les délais fixés par le code du travail sont ceux dans lesquels le comité d'entreprise est réputé avoir rendu son avis pour l'ensemble des consultations concernées lorsque le comité ne s'est pas prononcé. Toutefois, il est toujours possible au comité d'entreprise de se prononcer avant s'il le souhaite.

Deux fiches en annexe viennent détailler ce sujet.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
J.-D. COMBEXELLE

FICHE 1

LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

Tout au long de l'année, le comité d'entreprise est destinataire de très nombreuses informations : informations périodiques, informations liées à des consultations récurrentes mais également à des consultations ponctuelles.

Alors même que les évolutions en termes d'obligations d'information ont toujours cherché à renforcer la connaissance qu'ont les élus de la situation de l'entreprise, les informations pertinentes pour le comité peuvent en réalité s'avérer difficiles à exploiter. Surtout leur présentation dans différents rapports et supports conduit souvent les élus à disposer d'une information très formelle et segmentée dont le caractère séquentiel dans le temps ne facilite pas l'obtention d'une vision d'ensemble. Cela ne favorise pas l'instauration d'un dialogue social de qualité.

Ce constat dressé, les partenaires sociaux signataires de l'ANI du 11 janvier 2013 ont souhaité la mise en place d'un outil qui permette :

- une organisation des informations qui permette la mise en visibilité de la construction et de la distribution de la valeur ajoutée ;
- de constituer une base à l'information et à la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- une mise à disposition des informations transmises de manière récurrente au comité d'entreprise.

La création d'une base de données dans chaque entreprise permettra de classer et de regrouper les informations qui doivent obligatoirement être fournies au comité d'entreprise de manière cohérente et par grandes thématiques. Accessible de manière permanente, cette base améliorera ainsi la lisibilité de ces informations, favorisera leur appropriation et des échanges constructifs entre les représentants élus et la direction de l'entreprise.

Ce nouveau dispositif constitue ainsi une opportunité pour refondre le dialogue avec le comité d'entreprise. C'est pourquoi il est conseillé aux employeurs de construire la base de données en lien étroit avec les IRP et les organisations syndicales représentatives de leurs entreprises. La négociation d'un accord sur ce thème pourrait être opportune.

1. Le contenu de la base de données

1.1. Les informations attendues dans la base de données

Le code du travail détermine les informations qui sont transmises de façon récurrente au comité d'entreprise. Ce sont ces informations qui devront donc obligatoirement figurer dans la base de données. Les informations transmises de manière ponctuelle au comité d'entreprise (par exemple, le plan de sauvegarde de l'emploi) n'ont pas à être mises à disposition dans la base de données économiques et sociales.

Les informations transmises de manière récurrente au comité d'entreprise – et, dans les entreprises à établissements multiples, au comité central d'entreprise et aux comités d'établissement – sont :

- des informations récurrentes non liées à une consultation, qui peuvent ou non être contenues dans des rapports et bilans. Exemples : articles L. 2323-46 relatif à l'information trimestrielle dans les entreprises de moins de 300 salariés ; L. 2323-48 relatif à l'information semestrielle sur la conclusion de contrats aidés ; L. 2323-50 et L. 2323-51 relatifs à l'information trimestrielle dans les entreprises d'au moins 300 salariés ; L. 3142-106 relatif à la liste des demandes de congé ou de période de travail à temps partiel donnée semestriellement ;
- des informations données à l'occasion de consultations récurrentes, qui peuvent ou non être contenues dans des rapports et bilans. Exemples : articles L. 2323-12 relatif à la consultation sur la politique de recherche et de développement technologique ; L. 2323-33 relatif à la consultation sur les orientations de la formation professionnelle ; L. 2323-47 relatif à la consultation sur le rapport sur la situation économique de l'entreprise ; L. 2323-57 et L. 2323-58 relatifs à la consultation sur le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes ; L. 2323-68 à L. 2323-77 relatifs à la consultation sur le bilan social ; L. 3121-11 relatif à la consultation sur le contingent annuel d'heures supplémentaires à défaut d'accord ;
- des informations transmises au CHSCT qui sont également transmises au comité d'entreprise. Exemple : article L. 4612-17 relatif au rapport faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail ;
- des informations issues d'autres codes et pour lesquelles le code du travail prévoit qu'elles sont fournies de manière récurrente au comité d'entreprise. Exemple : l'ensemble des informations relevant des documents comptables et financiers a vocation à être mis à disposition des élus dans la base de données, les articles L. 2323-8 à L. 2323-11 du code du travail prévoyant que ces informations fournies aux instances dirigeantes de l'entreprise doivent être communiquées au comité d'entreprise. Ces informations varient d'ailleurs le plus souvent en fonction du statut de l'entreprise selon qu'il s'agit par exemple d'une société commerciale, d'une société civile, ou encore d'une association. L'article L. 2323-8 du code du travail prévoit ainsi que, dans les sociétés commerciales, l'employeur communique au comité d'entreprise l'ensemble des documents transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ainsi que le rapport du commissaire aux comptes. Il s'agit notamment du rapport mentionné à l'article L. 225-100 du code de commerce, des documents mentionnés à l'article L. 225-115 du même code, tels que les comptes annuels, le cas échéant les comptes consolidés accompagnés du rapport de gestion y afférent, etc.

Toutes ces informations mises à la disposition des élus seront réparties entre les différentes rubriques de la base de données définies aux articles R. 2323-1-3 et R. 2323-1-4 de la façon qui soit la plus pertinente possible pour faciliter leur exploitation et leur appropriation par les élus.

Par exemple, les informations listées dans le bilan social au titre de l'article R. 2323-17 du code du travail devant figurer au point « 1.1 Effectif » du bilan social (à savoir l'effectif total au 31 décembre, l'effectif permanent, le nombre de salariés titulaires d'un CDD au 31 décembre...) pourront être considérées comme relevant de la rubrique « A1° a) Évolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté » de la base de données. Les informations listées au « 2.1 Montant des rémunérations » du bilan social (choix de deux indicateurs dans deux groupes) pourront figurer dans la rubrique « C 1° a) Frais de personnel » de la base de données. Le « 3. Santé et sécurité au travail » peut être mis dans la rubrique « A1° g) conditions de travail ».

Au-delà de ces informations transmises de manière récurrente au comité d'entreprise, si d'autres informations complémentaires s'avèrent utiles à la consultation sur les orientations stratégiques, elles sont mises à disposition dans la base de données.

Enfin, toutes les informations contenues dans la base de données revêtent un caractère prospectif et historique. Il s'agit des informations disponibles de manière définitive ou provisoire relatives à l'année en cours, aux deux années précédentes et aux trois années suivantes. Concernant les perspectives sur les trois années suivant l'année en cours, si elles ne peuvent faire l'objet de données chiffrées ou de grandes tendances, l'employeur devra expliquer pour quelles raisons.

Il convient de noter que le décret précise qu'au titre de l'année 2014 pour les entreprises d'au moins 300 salariés et de l'année 2015 pour les entreprises de moins de 300 salariés, les entreprises ne sont pas tenues d'intégrer dans la base de données mentionnée à l'article L. 2323-7-2 les informations relatives aux deux années précédentes. En conséquence, au titre de l'année 2014, les entreprises d'au moins 300 salariés ne sont pas tenues d'intégrer les informations relatives aux années 2012 et 2013 et au titre de l'année 2015, les entreprises de moins de 300 salariés ne sont pas tenues d'intégrer les informations relatives aux années 2013 et 2014.

1.2. Des éléments d'explications sur l'intitulé de certaines rubriques de la base de données

Comme indiqué précédemment, la constitution de la base de données économiques et sociales vise notamment à présenter de manière plus intelligible, simple et dynamique les informations transmises de manière récurrente aux élus du comité d'entreprise. Ce sont donc bien essentiellement les informations déjà fournies en application du code du travail à ces élus qui devront être mises à disposition dans la base de données.

Certaines rubriques en particulier appellent des éléments d'explication.

L'exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité

Pour cette rubrique, il convient que les comités d'entreprise retrouvent dans la base de données les informations d'ores et déjà fournies au titre de :

- l'article R. 2323-12 du code du travail, qui liste les rubriques du rapport annuel de situation comparée des femmes et des hommes et qui précise que l'un des indicateurs du rapport porte sur les conditions de travail. En effet, il est indiqué à l'article R. 2323-12 § I du tableau 4, que les élus du comité d'entreprise doivent disposer de « données générales par sexe » : répartition par poste de travail selon : – l'exposition à des risques professionnels ; – la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches » ;
- l'article R. 2323-17 relatif au bilan social qui comporte une rubrique 4 « Autres conditions de travail » qui traite notamment, dans le cadre d'un item « conditions physiques de travail », du nombre de personnes exposées à certains risques précisés (bruit, chaleur, intempéries) ;
- l'article L. 4612-17 qui prévoit la transmission pour information au comité d'entreprise du rapport faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

L'employeur peut ainsi satisfaire à l'obligation de présentation des informations relative à l'exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité prévue au g du 1° du A de l'article R. 2323-1-3, en faisant figurer l'ensemble de ces informations dans la base de données.

La sous-traitance

Cet item est déjà prévu dans le bilan social.

La sous-traitance, conformément à la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975, s'entend comme une opération par laquelle un entrepreneur confie, par un contrat de sous-traitance et sous sa responsabilité, à une autre personne appelée « sous-traitant », tout ou partie de l'exécution du contrat d'entreprise ou d'une partie du marché public conclu avec l'acheteur ou le commanditaire de la prestation.

2. Les modalités de mise en place de la base de données

Conformément aux articles R. 2323-1-6 et suivants du code du travail, l'employeur fixe les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la base de données de manière à ce que ces modalités permettent aux personnes y ayant accès d'exercer utilement leurs compétences respectives.

Comme indiqué dans l'introduction, il est recommandé que la mise en place de la base, ses modalités d'accès, de consultation et d'utilisation fasse l'objet d'une négociation dans l'entreprise ou *a minima* d'un dialogue.

2.1. Le niveau de mise en place de la base de données

La loi sur la sécurisation de l'emploi prévoit que la base de données est le support de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise. La base de données économiques et sociales est donc mise en place au niveau de l'entreprise (art. R. 2323-1-6 du code du travail).

Dans les entreprises à établissements multiples :

- il n'y a pas d'obligation de mettre en place une base de données par établissement ;
- la base de données mise en place au niveau de l'entreprise devra toutefois comporter l'ensemble des informations que l'employeur doit mettre à la disposition des membres du comité central d'entreprise et des comités d'établissement.

2.2 *La mise en place au niveau de l'unité économique et sociale (UES)*

L'article L. 2322-4 du code du travail dispose que lorsqu'une UES, regroupant au moins 50 salariés, est reconnue par convention ou décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, la mise en place d'un comité d'entreprise commun est obligatoire.

Il ressort de cet article que l'UES est assimilée à une entreprise à part entière s'agissant du droit de la représentation du personnel. L'UES doit avoir des instances de représentation du personnel qui lui sont appropriées et qui correspondent à son périmètre (loi du 28 octobre 1982). La base de données est donc mise en place au niveau de l'UES.

2.3. *La mise en place au niveau du groupe*

L'article R. 2323-1-10 du code du travail prévoit qu'une convention ou accord de groupe peut prévoir la constitution d'une base de données au niveau du groupe. En aucun cas, elle ne se substitue à celle de l'entreprise.

Cette possibilité offre l'avantage – pour les entreprises qui le souhaitent et dans lesquelles un accord a pu être trouvé – de regrouper l'ensemble des informations données aux instances de représentation du personnel des différentes sociétés d'un groupe, d'harmoniser ces informations et d'en permettre une meilleure connaissance par ces instances.

Il appartient à l'accord de déterminer les personnes ayant accès à la base de données mise en place au niveau du groupe ainsi que les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de cette base.

3. **Les modalités d'accès, d'actualisation et de confidentialité des données mises à disposition dans la base de données économiques et sociales**

3.1. *La permanence d'accès aux informations de la base de données*

La loi de sécurisation de l'emploi a précisé que « 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 CHSCT et aux délégués syndicaux » (art. L. 2323-7-2 du code du travail). Cette notion de disponibilité permanente des informations devant être transmises de manière récurrente aux comités d'entreprise est particulièrement importante car elle vise à rompre avec une transmission d'informations souvent vécue par les élus et les employeurs comme trop formelle et pas assez dynamique au regard du rythme des évolutions au sein des entreprises.

La notion de permanence imposée par la loi ne peut toutefois s'entendre comme une obligation pour toutes les entreprises de rendre la base de données accessible aux élus 24 h/24 et 7 jours sur 7.

En effet, comme précisé à l'article R. 2323-1-7 du code du travail, la base de données est tenue à la disposition des élus sur un support informatique ou papier.

Pour des raisons pratiques (fermeture nocturne et/ou hebdomadaire de l'entreprise) la base de données peut ne pas être accessible 24 heures sur 24 lorsque la consulter nécessite un accès aux locaux de l'entreprise, par exemple quand elle est tenue à disposition sous forme papier ou accessible seulement par l'intranet de l'entreprise.

Par conséquent, conformément à l'article R. 2323-1-7 du code du travail, il appartient à l'employeur de définir les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la base de données. Il est souhaitable que cette décision fasse l'objet d'un dialogue avec les utilisateurs.

Si l'employeur peut ainsi mettre en place la base de données en prenant au mieux en compte l'organisation de son entreprise et ses choix en matière de sécurité des informations, il doit veiller à ce que les modalités qu'il définit permettent bien aux représentants du personnel d'exercer utilement leurs compétences respectives.

3.2. *L'accès à la base de données*

La loi portant sécurisation de l'emploi a prévu :

- à l'article L. 2323-7-3 du code du travail que tous les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité d'entreprise sont mis à disposition de ses membres dans la base de données ;
- tout en précisant à l'article L. 2323-7-2 que la base de données est accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise, mais aussi aux délégués syndicaux et aux membres du CHSCT.

Les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la base doivent permettre à ces représentants du personnel, qu'ils soient titulaires ou suppléants, d'exercer utilement leurs compétences respectives (art. R. 2323-1-7 du code du travail).

Dans les entreprises à établissements multiples, les membres du comité central d'entreprise, comme des comités d'établissement, auront accès à la base de données dans le cadre ainsi rappelé. Les délégués du personnel n'y ont accès que s'ils exercent les attributions économiques du comité d'entreprise.

Dans les entreprises ayant mis en place une délégation unique du personnel, les membres de cette délégation qui exercent les attributions du comité d'entreprise ont accès à la base de données.

S'agissant des délégués syndicaux et des élus du CHSCT, l'objectif était de voir ces personnes disposer d'informations mieux structurées, leur permettant ainsi de mieux s'appropriier les grandes orientations de l'entreprise dans son environnement en vue de l'exercice de leurs attributions.

Les informations auxquelles un comité d'établissement doit avoir accès

Dans le cas des entreprises à établissements multiples, les informations et consultations du comité d'entreprise prévues par le code du travail s'appliquent au comité central d'entreprise et aux comités d'établissement selon leurs compétences respectives prévues aux articles L. 2327-2 et L. 2327-15 du code du travail. La loi portant sécurisation de l'emploi n'a pas modifié ces dispositions.

En application de ce principe, les comités d'établissement sont donc informés et consultés dès lors que la mesure est spécifique à l'établissement ou suppose des modalités d'application décidées par les chefs d'établissement.

Les membres des comités d'établissement devront avoir accès dans la base de données :

- à toutes les informations qui leur sont transmises de manière récurrente dans le cadre des procédures d'information et contenues dans des rapports et bilans qui leur sont communiqués périodiquement. Exemples : le bilan social de leur établissement ; les documents comptables et financiers lorsqu'il existe une comptabilité propre à l'établissement ; les informations trimestrielles ou semestrielles prévues par le code ;
- à toutes les informations données à l'occasion de consultations récurrentes qui les concernent. Exemples : si les orientations stratégiques envisagées par l'employeur ont des conséquences économiques et sociales sur un des établissements, le comité d'établissement concerné devra être consulté sur les conséquences de cette stratégie pour l'établissement et devra donc avoir accès aux informations y afférentes.

L'accès des membres des établissements aux informations nécessaires à l'exercice de leur mandat doit ainsi être garanti. C'est par ailleurs la condition pour, à terme, permettre la substitution de la base de données aux rapports fournis au niveau des établissements.

3.3. *L'obligation de discrétion*

L'ensemble des personnes ayant accès à la base est tenu 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 (art. L. 2323-7-2).

La jurisprudence notamment permet de préciser la notion d'information confidentielle. Une information ne peut être considérée comme confidentielle si elle est déjà largement connue du public ou des salariés de l'entreprise (*JO AN CR. 30 juin 1965 p 2729*). Par ailleurs, une information est confidentielle si sa divulgation est de nature à nuire à l'intérêt de l'entreprise (*CA Paris 3 février 2004, n° 03/35335 ; CA Rennes, 30 mars 1983*).

L'article R. 2323-1-8 du code du travail prévoit en outre que lorsque des informations confidentielles sont présentées comme telles par l'employeur dans la base de données, il précise la durée du caractère confidentiel de ces informations que les personnes ayant accès à la base sont tenues de respecter.

Les informations économiques ou financières devront être examinées au regard des exigences légales qui régissent ces informations notamment en matière de droit boursier.

Les droits d'accès à la base fournis par l'employeur aux personnes mentionnées à l'article L. 2323-7-2 sont strictement personnels et ne peuvent être transmis à un tiers.

Le respect de cette obligation est essentiel car il est la condition pour que le dialogue entre les élus et la direction de l'entreprise se tienne dans un climat de confiance.

3.4. *La mise à jour de la base de données*

La base de données constitue un outil, et à terme une simplification dans la mise à disposition et la transmission des informations au comité d'entreprise. Sa mise à jour s'appuie sur les dispositions du code du travail relatives à l'actualisation des informations transmises de manière récurrente au comité d'entreprise. L'article R. 2323-1-6 précise que les éléments d'information sont régulièrement mis à jour, au moins dans le respect des périodicités prévues par le code.

Ainsi, par exemple, les informations trimestrielles données au comité d'entreprise (exemple : articles L. 2323-46 et L. 2323-50) devront être mises à jour trimestriellement dans la base de données.

4. **La substitution des rapports et informations récurrentes transmises au comité d'entreprise**

La mise à disposition de l'ensemble des informations récurrentes dans la base de données économiques et sociales est obligatoire au titre de l'article L. 2323-7-3 du code du travail. Elle permet la substitution aux divers rapports et bilans qui représente à terme une simplification importante. Le cas échéant, les entreprises qui le souhaitent ont néanmoins toujours la faculté de compléter la mise à disposition des informations par une transmission par un autre biais.

Le décret prévoit que la mise à disposition dans la base de données des éléments d'information contenus dans les rapports et des informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise vaut communication à celui-ci des rapports et informations lorsque les deux conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- les éléments d'information sont régulièrement mis à jour, au moins dans le respect des périodicités prévues par le code du travail ;

- l'employeur met à disposition des membres du comité d'entreprise les éléments d'analyse ou d'explication lorsqu'ils sont prévus par le code du travail.

Exemple : l'article L. 2323-51 prévoit que chaque trimestre l'employeur informe le comité d'entreprise notamment de la situation de l'emploi et 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 CDD, à des contrats de mission.

Dans ce cas, pour valoir communication au comité d'entreprise, l'employeur devra :

- mettre dans la base de données l'ensemble des données chiffrées (portant sur l'année en cours, les deux années précédentes) et données ou tendances portant sur les trois années à venir ;
- actualiser ces données tous les trois mois ;
- informer les membres du comité de la mise à disposition des informations et de leur actualisation ;
- et accompagner ces données des explications attendues à l'article L. 2323-51.

Dans le cadre des entreprises à établissements multiples, la possibilité de substitution vise les rapports et informations transmis de manière récurrente au comité central d'entreprise et aux comités d'établissement.

Concernant cette possibilité de substitution, la loi et le décret ne visent expressément que les rapports et informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise.

Par conséquent, aucune substitution n'est possible pour les informations données aux autres instances représentatives du personnel. Par exemple, la mise à disposition actualisée dans la base de données des éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente au seul CHSCT ne pourra pas valoir communication au CHSCT des rapports et informations, même si cette mise à disposition remplit les deux conditions cumulatives du décret.

De même s'il est possible pour une entreprise de verser dans la base de données des informations nécessaires à la consultation du comité d'entreprise concernant des événements ponctuels, l'article L. 2323-7-3 du code du travail précise que dans ce cadre, les consultations du comité d'entreprise concernées continuent de faire l'objet de l'envoi de ces rapports et informations.

Il est à noter que le code du travail prévoit aujourd'hui la transmission à l'inspecteur du travail de certains rapports et bilans qui peuvent faire l'objet d'une substitution. Dans le cadre d'un projet d'ordonnance de simplification, une mise en cohérence des textes pourra être effectuée.

5. La mise à disposition aux membres du comité d'entreprise des informations récurrentes dans la base de données

La loi prévoit une mise en place progressive de la base de données.

Si les informations nécessaires à la consultation sur les orientations stratégiques doivent être intégrées dans la base de données dès sa mise en place, c'est-à-dire au 14 juin 2014 pour les entreprises d'au moins 300 salariés et au 14 juin 2015 pour les entreprises de moins de 300 salariés, elle prévoit pour les autres informations récurrentes une intégration progressive dans la base de données. Elles devront, dans leur totalité, être mises à la disposition des membres du comité d'entreprise dans la base de données au plus tard le 31 décembre 2016.

FICHE 2 LES DÉLAIS DE CONSULTATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Afin de sécuriser le dispositif de consultation du comité d'entreprise, et conformément à l'esprit de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a, pour un grand nombre de consultations du comité, introduit le principe d'un encadrement des délais de consultation déterminés par accord entre l'employeur et les membres du comité, et à défaut par un décret en Conseil d'État. C'est le décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013 qui précise les conditions dans lesquelles intervient, à défaut d'accord, cet encadrement des délais.

1. Les consultations concernées par les dispositions de la loi relative à la sécurisation de l'emploi

Conformément aux dispositions de l'article L. 2323-3 alinéa 3, du code du travail, les consultations concernées par un encadrement des délais sont celles prévues aux articles L. 2323-6 à L. 2323-60, L. 2281-12, L. 2323-72 et L. 3121-11 du code du travail qui ne sont par ailleurs pas soumises à des délais spécifiques prévus par une disposition législative.

Toutes les consultations du comité d'entreprise ne sont donc pas concernées par le dispositif d'encadrement des délais dans lesquels le comité se prononce.

Ainsi, ne sont pas visées par la loi :

- les consultations non listées par l'article L. 2323-3 et qui peuvent faire, par ailleurs, l'objet d'un encadrement (par exemple le dispositif de consultations en cas de projet de licenciement économique de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours encadré par l'article L. 1233-30) ;
- les consultations comprises dans l'énumération de l'article L. 2323-3 mais qui sont d'ores et déjà encadrées par une disposition législative comme la consultation en cas d'introduction de nouvelles technologies (art. L. 2323-13), sur le rapport sur la situation économique dans les entreprises de moins de 300 salariés (art. L. 2323-47), ou encore sur le bilan social (art. L. 2323-72) ;

- les réunions du comité qui ne constituent pas des consultations en tant que telles, mais des séances de remise d'informations et de communication de documents éventuellement suivies d'observations du comité, y compris lorsque ces dernières sont formalisées. En ce cas, les observations ainsi formulées ne s'intègrent en effet pas dans le processus classique de consultation sur un projet ou une proposition de l'employeur. Le principal exemple de ce type d'observations concerne la communication des documents comptables et financiers. La procédure d'information du comité prévue à l'article L. 2323-8 du code du travail ne peut être assimilée à une consultation. Cette procédure s'intégrant néanmoins dans le processus de présentation des comptes organisé par le code de commerce, le comité sera, de fait, tenu par les délais du code de commerce. Les observations éventuelles du comité devront en l'espèce, être formulées suffisamment à temps pour permettre un envoi groupé avec celui du rapport du conseil d'administration, du directoire ou des gérants de la société à l'assemblée générale des actionnaires.

2. Les délais fixés par le code du travail à l'expiration desquels, à défaut d'accord, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté

La loi du 14 juin 2013, et plus particulièrement l'article L. 2323-3 du code du travail, fait de l'accord entre l'employeur et les membres du comité d'entreprise le mode de droit commun de fixation des délais de consultation du comité dans le champ précisé ci-dessus.

Dans ce cadre, les parties à l'accord pourront déterminer, dans le respect de principes généraux énoncés au deuxième alinéa de l'article L. 2323-3 et à l'article L. 2323-4, les délais de consultation du comité les plus adaptés pour permettre un dialogue de qualité entre l'instance de représentation du personnel et l'employeur.

Les articles R. 2323-1 et R. 2323-1-1 du code du travail ne visent qu'à définir, en l'absence d'accord, dans quels délais le comité est présumé avoir rendu un avis négatif.

Les articles R. 2323-1 et R. 2323-1-1 du code du travail précisent ainsi que le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois à compter du moment où l'employeur lui communique les informations prévues par le code du travail pour la consultation. La fixation de ce délai prend en considération le délai minimum de quinze jours prévu par la loi. Il s'agit d'un délai calendaire. Il se calcule donc de date à date, hormis s'il expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé. En ce cas, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Ce délai est allongé pour tenir compte de la complexité et de la nature spécifique de certains sujets présentés et permettre au comité de disposer d'un délai d'examen suffisant, conformément au principe posé par l'article L. 2323-3, alinéa 2. Il en est ainsi quand le comité a recours à un expert (le délai est alors porté à deux mois), quand la saisine d'un ou de plusieurs CHSCT est nécessaire (le délai est alors de trois mois) ou si une instance de coordination des CHSCT est mise en place (le délai est alors de quatre mois). L'allongement des délais en cas d'expertise ou de saisine d'un ou de plusieurs CHSCT ne se cumule pas.

L'article R. 2323-1 détermine le point de départ des délais fixés à l'article R. 2323-1-1. Afin de sécuriser les procédures en intégrant désormais l'obligation pour l'employeur de mettre en place une base de données économiques et sociales (*cf.* fiche 1 de la présente circulaire), il précise que le délai de consultation du comité d'entreprise part :

- du jour où l'employeur aura communiqué au comité les informations qu'il est tenu de lui transmettre par application des articles du code correspondant au sujet soumis au comité,
- ou du jour où l'employeur aura informé les membres du comité de la mise à disposition dans sa base de données, des informations actualisées.

La fixation de ce point de départ permettra au comité de disposer, conformément aux principes énoncés à l'article L. 2323-4, non seulement des informations, documents et rapports listés par les articles du code relatifs aux consultations concernées, mais aussi de l'ensemble des éléments nécessaires pour l'éclairer et lui permettre de donner un avis.

Le délai de deux mois au terme duquel le comité d'entreprise est, en cas de silence, réputé avoir rendu un avis négatif en cas de recours à un expert (art. R. 2323-1-1) s'entend qu'il s'agisse d'un recours à un expert comptable listé au I de l'article L. 2325-35, à une expertise technique visée à l'article L. 2325-38 ou encore à un expert libre.

En cas de saisine d'un ou plusieurs CHSCT ou de mise en place d'une instance de coordination, soit dans le cadre des consultations obligatoires du CHSCT, soit au titre des articles L. 2323-27, L. 2323-28, L. 2323-30 et L. 4612-13 qui permettent au comité, lorsqu'il est consulté sur des questions ayant un impact sur les conditions de travail, de s'appuyer sur les avis du CHSCT, l'article R. 2323-1-1 prolonge le délai au terme duquel il est réputé, en cas de silence, avoir émis un avis négatif. Ce délai est ainsi porté à trois mois en cas de saisine d'un ou plusieurs CHSCT et à quatre mois en cas de mise en place d'une instance de coordination. Ce même article prévoit également l'articulation entre les avis du comité d'entreprise et du CHSCT. Afin de préserver l'effet utile de la consultation du CHSCT, son avis doit ainsi nécessairement être transmis au comité d'entreprise au plus tard sept jours avant l'expiration du délai de trois ou de quatre mois. Au cas où le ou les CHSCT ne se prononceraient pas, ils seraient également considérés comme ayant rendu un avis négatif.

Le code du travail ne fait donc que préciser, à défaut d'accord, à partir de quel moment un comité d'entreprise qui ne s'est pas prononcé, est considéré comme ayant rendu un avis négatif. Le comité pourra toujours donner son avis, y compris dans un délai inférieur à quinze jours, dès lors qu'il aura considéré qu'il a, conformément aux dispositions de l'alinéa 2 de l'article L. 2323-3 et de l'article L. 2323-4, disposé d'un délai et d'éléments suffisants pour se prononcer utilement.

Si les membres élus du comité d'entreprise estiment ne pas détenir d'informations suffisantes pour se prononcer, ils pourront saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés pour demander des compléments d'informations et obtenir, le cas échéant, une prorogation du délai de consultation en cas de difficulté particulière (art. L. 2323-4 du code du travail). Seul le juge ainsi saisi peut en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires, prolonger le délai de consultation du comité.

Les délais instaurés par l'article R. 2323-1-1 sont entrés en application le 1^{er} janvier 2014, lendemain de la publication au *Journal officiel* du décret du 27 décembre 2013. Ils s'appliquent aux procédures de consultation engagées à compter de cette même date et pour lesquelles n'est intervenu aucun accord de fixation des délais.

3. L'accord portant sur les délais de consultation du comité d'entreprise

Comme indiqué précédemment, et conformément à la volonté des signataires de l'ANI du 11 janvier 2013, la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi fait de l'accord entre l'employeur et les membres du comité le mode de droit commun de fixation des délais de consultation du comité d'entreprise pour les consultations qu'elle vise. Les dispositions réglementaires rappelées au point 2 interviennent uniquement par défaut.

3.1. *L'accord doit s'inscrire dans le respect du principe de l'effet utile de la consultation*

Les articles L. 2323-3, alinéa 2, et L. 2323-4 rappellent les principes fondamentaux applicables aux procédures de consultation du comité d'entreprise.

Afin de préserver l'effet utile des consultations tout en sécurisant les procédures, le comité doit, pour être en mesure de rendre un avis éclairé, pouvoir disposer d'informations précises et écrites, d'un délai d'examen suffisant, et de la réponse motivée de l'employeur. La notion de « suffisance » employée par les textes varie nécessairement en fonction du contexte et de la complexité du sujet.

Dans le respect du principe de l'effet utile de la consultation, l'employeur et les membres du comité pourront choisir de négocier sur différents aspects de la procédure de consultation.

L'accord pourra fixer un point de départ du ou des délais, différent de celui retenu dans le décret, comme par exemple, en choisissant de le ou les faire partir d'une première réunion consacrée à la remise des informations nécessaires à la consultation.

L'accord pourra fixer un délai uniforme pour l'ensemble des consultations concernées ou, à l'inverse, prévoir des délais différents en fonction du thème abordé ou, à l'instar du décret, en fonction de la nature et de l'importance des questions soumises au comité.

Quant à la durée même des délais, ils pourront être plus longs que ceux fixés dans le code du travail et évoqués au point 2. Ils pourront aussi être plus courts. En revanche, l'accord ne pourra pas prévoir que le comité d'entreprise est réputé s'être prononcé dans un délai inférieur à quinze jours car cela serait contraire aux alinéas 3 et 4 de l'article L. 2323-3.

3.2. *Les modalités de conclusion de l'accord*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2323-3 du code du travail, l'accord de fixation des délais de consultation du comité est conclu entre l'employeur et les élus titulaires du comité. Dès lors que l'accord fixe des règles de fonctionnement et d'organisation des réunions du comité, il doit pouvoir suivre le même régime que le règlement intérieur du comité, et doit, pour être valide, être signé d'une part, par l'employeur ou son représentant, et d'autre part par la majorité des élus titulaires présents, conformément aux règles applicables aux résolutions. Pour le calcul des votes des élus, il ne sera tenu compte que des membres présents, sachant que les abstentions, les votes blancs ou nuls seront assimilés à des votes s'opposant à la résolution. L'accord ne sera donc adopté que si la moitié plus un des membres titulaires présents vote expressément en faveur de son adoption.

L'article L. 2323-3 du code du travail prévoit que l'accord fixant les délais de consultation du comité d'entreprise peut, le cas échéant, être passé avec le comité central d'entreprise. Les mêmes règles de validité de l'accord, rappelées au paragraphe précédent, s'appliquent à l'accord conclu avec les membres élus du comité central d'entreprise.

En cas de carence aux élections des membres du comité d'entreprise, les délégués du personnel sont, conformément aux dispositions de l'article L. 2313-13 du code du travail, appelés à exercer temporairement les attributions économiques du comité d'entreprise et à être officiellement consultés dans ce cadre. Ils sont, à ce titre, habilités à négocier et signer avec l'employeur un accord de fixation des délais pour les consultations listées à l'article L. 2323-3 du code du travail.

3.3. *L'entrée en application de l'accord*

À défaut d'accord, ce sont les délais, tels que fixés à l'article R. 2323-1-1, qui s'appliquent. Il est donc important de préciser dans l'accord, sa date d'entrée en vigueur, de même que le régime applicable aux consultations en cours. Sur ce dernier point, il est d'ailleurs conseillé de sécuriser la procédure de consultation en prévoyant une application aux seules consultations à venir après l'entrée en vigueur de l'accord.

FICHE 3 LES DÉLAIS D'EXPERTISE

L'article L. 2325-42-1 issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi prévoit que l'expert-comptable ou l'expert technique auquel peut légalement faire appel le comité d'entreprise, remettent leur rapport dans un délai raisonnable fixé par un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, à défaut d'accord, par décret en Conseil d'État. L'article ajoute que l'accord, ou à défaut le décret, détermine au sein du délai d'expertise, le délai dans lequel l'expert peut demander à l'employeur toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission et le délai de réponse de l'employeur à cette demande.

Comme pour les délais de consultation du comité, le principe en matière d'expertise est donc la fixation de délais par accord, et à titre subsidiaire par les articles R. 2325-6-1 à R. 2325-6-3 tels que prévus par le décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013. L'article L. 2325-42-1 précise que ces délais, quels qu'ils soient, ne pourront être prorogés que par commun accord entre l'employeur et le comité d'entreprise.

L'encadrement des délais de communication d'informations à l'expert s'effectue sans préjudice du fait que le comité peut toujours saisir le président du tribunal de grande instance en cas de difficultés d'obtention des éléments d'information par l'expert. Effectuée dans le cadre des dispositions de l'article L. 2323-4, cette saisine ne devrait conduire à un allongement des délais qu'en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis du comité.

1. Les dispositions réglementaires relatives aux délais de l'expertise

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, et comme pour la consultation du comité, les délais d'expertise prévus par le décret du 27 décembre 2013 s'appliquent à titre subsidiaire, à défaut d'accord entre l'employeur et les élus du comité d'entreprise, quelle que soit par ailleurs la voie adoptée pour fixer les délais globaux de consultation du comité.

Les articles R. 2325-6-1 à R. 2325-6-3 du code du travail ne visent pas les cas d'appel à un expert libre. Ils encadrent deux des cas d'intervention de l'expert-comptable listés à l'article L. 2325-35 paragraphe I et les cas d'intervention de l'expert technique (art. L. 2325-38).

1.1. Le recours à un expert-comptable pour la consultation du comité sur les orientations stratégiques de l'entreprise (art. R. 2325-6-1)

En pratique, et conformément à la volonté des signataires de l'ANI, l'expert a une mission d'assistance étendue qui ne se traduit pas nécessairement par la remise d'un rapport (art. L. 2323-7-1). Le délai introduit à l'article R. 2325-6-1 ne concerne donc que les cas dans lesquels les membres élus du comité demandent à l'expert-comptable la production d'un rapport.

La consultation sur les orientations stratégiques relevant des consultations encadrées par les délais préfixes, le délai d'expertise au titre de cette consultation s'intègre dans le délai de consultation de deux mois prévu par l'article R. 2323-1-1. C'est la raison pour laquelle l'article R. 2325-6-1 précise que le rapport de l'expert est remis au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai dont dispose le comité d'entreprise pour rendre son avis. Ce délai d'expertise pourra, conformément à l'article L. 2325-42-1, être prorogé par un accord entre l'employeur et les membres du comité dans les mêmes conditions que l'accord de fixation des délais d'expertise (abordé au paragraphe 2 ci-après).

L'expert sera, dans ce cadre, appelé à jouer un rôle particulier d'éclairage et d'assistance du comité qui le conduira à avoir, dès le départ, accès à l'ensemble des éléments relatifs aux orientations stratégiques de l'entreprise. L'article R. 2325-6-1 précise donc que l'expert pourra demander à l'employeur, dans les trois jours de sa désignation, toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur sera tenu d'y répondre dans les cinq jours suivants.

1.2. Le recours à un expert-comptable pour l'information du comité sur une opération de concentration (art. R. 2325-6-2)

Dans ce cadre (art. L. 2323-20), et eu égard à l'urgence dans ce type de situation, l'expert-comptable dispose d'un délai de huit jours à compter de la notification de la décision de l'Autorité de la concurrence ou de la Commission européenne, sachant que les conclusions de ce rapport seront examinées au cours de la deuxième réunion du comité organisée à cette occasion.

La remise du rapport après la décision de l'Autorité de la concurrence permettra à l'expertise de ne pas porter uniquement sur le projet de concentration tel que notifié à l'Autorité de la concurrence, mais également sur le projet finalisé autorisé par l'Autorité de la concurrence, qui peut imposer des modifications au projet initial. Il est en effet important que le comité d'entreprise puisse être informé des éventuelles modifications apportées par l'Autorité de la concurrence sur le projet de concentration et de leurs conséquences sur l'emploi, les effectifs et les conditions de travail au sens large. De la même manière que pour l'expertise sur les orientations stratégiques, le délai d'expertise prévu par l'article R. 2325-6-2 peut être prorogé par accord commun entre l'employeur et le comité.

Quant aux délais de communication d'informations à l'expert, l'article R. 2325-6-2 aménage au profit de l'expert, un délai de trois jours à compter de sa désignation pour demander toutes les informations qu'il estime nécessaires à la réalisation de sa mission, l'employeur disposant alors de cinq jours pour lui répondre.

1.3. *Le recours à l'expert technique en cas de consultation du comité sur des projets importants d'introduction de nouvelles technologies et sur l'établissement de plans d'adaptation (art. R. 2325-6-3)*

Le délai d'expertise de vingt-et-un jours fixé s'intègre dans le délai de consultation du comité d'un mois prévu par les articles L. 2323-13 et L. 2323-14 du code du travail.

Comme précédemment, le délai dont dispose l'expert technique peut être prorogé par un accord entre l'employeur et les membres du comité, dont les caractéristiques sont abordées au § 2 ci-après. L'expert bénéficie en outre d'un délai de trois jours à compter de sa désignation pour demander les éléments qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission, l'employeur étant tenu de lui répondre dans les cinq jours suivants.

2. L'accord portant sur les délais de l'expertise

Conformément à ce qui était souhaité par les signataires de l'ANI du 11 janvier 2013, l'employeur et les élus du comité d'entreprise peuvent fixer des délais d'intervention de l'expertise et des délais de communication d'informations à l'expert, de manière à ce qu'ils soient les plus adaptés aux réalités de l'entreprise et aux relations entre l'employeur et les instances représentatives du personnel.

L'accord qui fixe les délais de l'expertise est logiquement de même nature que l'accord encadrant les délais de consultation du comité d'entreprise. Il doit, pour être valide, être signé d'une part, par l'employeur ou son représentant, et d'autre part par la majorité des élus titulaires présents, conformément aux règles applicables aux résolutions. Pour le calcul du vote des élus, il n'est tenu compte que des membres présents, sachant que les absentions, les votes blancs ou nuls sont assimilés à des votes s'opposant à la résolution. L'accord n'est donc adopté que si la moitié plus un des membres titulaires présents vote expressément en faveur de son adoption.

Dans cette même logique, l'accord qui proroge, le cas échéant, le délai d'expertise fixé, est soumis aux mêmes conditions de validité.

À défaut d'accord, ce sont les délais, tels que fixés aux articles R. 2325-6-1 à R. 2325-6-3, qui s'appliqueront. Il est donc important de préciser dans l'accord, sa date d'entrée en vigueur, de même que le régime applicable aux expertises en cours.