

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Comité d'entreprise : des modifications sont apportées par la loi Rebsamen

L'article 22 de la loi relative au dialogue social et à l'emploi (dite loi Rebsamen), modifie les conditions dans lesquelles un comité d'entreprise peut être supprimé ainsi que la périodicité ...

Sommaire

- Suppression d'un comité d'entreprise
- Périodicité des réunions du comité d'entreprise
- Commission de la formation
- Référence

L'article 22 de la loi relative au dialogue social et à l'emploi (dite loi Rebsamen), modifie les conditions dans lesquelles un comité d'entreprise peut être supprimé ainsi que la périodicité des réunions notamment.

Le présent article vous en dit plus.

Suppression d'un comité d'entreprise

Les conditions en vigueur avant la loi

L'article L 2322-7 subordonne la suppression d'un comité d'entreprise à un accord entre :

- L'employeur ;
- L'ensemble des organisations syndicales représentatives.

A défaut d'un tel accord, l'autorité administrative (DIRECCTE) peut autoriser cette suppression en cas :

- De réduction importante et durable du personnel ramenant l'effectif au-dessous de 50 salariés.

Plus précisément, selon la circulaire DRT 1983/13 du 25 octobre 1983, est considérée comme baisse importante la diminution de l'ordre de 10% de l'effectif, soit en dessous de 45 salariés.

En ce qui concerne le caractère durable, celle-ci s'apprécie sur une période mobile de 3 ans, et la diminution est considérée comme durable lorsqu'elle est constatée pendant au moins 24 mois sur les 3 années de référence.

Article L2322-7

La suppression d'un comité d'entreprise est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

A défaut d'accord, l'autorité administrative peut autoriser la suppression du comité d'entreprise en cas de réduction importante et durable du personnel ramenant l'effectif au-dessous de cinquante salariés.

Les conditions en vigueur depuis la loi

L'article L 2322-7 est intégralement modifié.

La suppression du comité d'entreprise par l'employeur, est désormais possible lorsque :

- L'effectif de 50 salariés n'a pas été atteint pendant 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédant la date du renouvellement du comité d'entreprise.
- Version code du travail au 19 août 2015 :

Article L2322-7

Modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 22

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.

Périodicité des réunions du comité d'entreprise

Les conditions en vigueur avant la loi

- Dans les entreprises d'au moins 150 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 150 salariés, le comité se réunit au moins une fois tous les 2 mois, sauf lorsque l'employeur a opté pour la mise en place de la DUP (Délégation Unique du Personnel).

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

Modifié par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 43

Dans les entreprises d'au moins cent cinquante 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 cent cinquante salariés, le comité se réunit au moins une fois tous les deux mois, sauf lorsque l'employeur a opté pour la mise en place de la délégation unique du personnel, prévue au chapitre VI.

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.

Les conditions en vigueur depuis la loi

Le seuil de 150 salariés est porté désormais à 300, à compter du 19 août 2015.

D'autre part, l'indication sur l'option accordée à l'employeur en cas de DUP est désormais supprimée.

Article L2325-14

Modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 22

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.

Concernant ce nouveau seuil de 300 salariés, un nouvel article est inséré dans le code du travail.

Il y est précisé que le seuil de 300 salariés est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant les 12 derniers mois, dans des conditions qui seront déterminées par décret à paraître.

D'autre part, 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.

Article L2325-14-1

Créé par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 22

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.

Commission de la formation

Les conditions en vigueur avant la loi

Selon les dispositions de l'article L 2325-26, dans les entreprises d'au moins 200 salariés, le comité d'entreprise constitue commission de la formation chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise, d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine et d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

Article L2325-26

Modifié par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 43

Dans les entreprises d'au moins deux cents salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation.

Cette commission est chargée :

- 1° De préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-33 et suivants ;
- 2° D'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- 3° D'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

Les conditions en vigueur depuis la loi

L'article 22 de la loi porte le seuil de « au moins 200 salariés » à « au moins 300 salariés ».

L'article 18 de la loi, modifie la charge de préparer les délibérations du comité d'entreprise, ce sont celles qui sont prévues aux articles L 2323-10 (documents comptables et financiers) et L 2323-15 dans sa version modifiée par la loi.

Nota : ces modifications prennent effet au 1^{er} janvier 2016.

Article L2325-26

Modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 18

Modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 22

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation.

Cette commission est chargée :

1° De préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-10 et L. 2323-15 dans les domaines qui relèvent de sa compétence ;

2° D'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;

3° D'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

Extrait de la loi :

Article 22

I.-L'article L. 2322-7 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 2322-7.-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. »

II.-L'article L. 2325-14 du même code est ainsi modifié :

1° Aux deux premiers alinéas, les mots : « cent cinquante » sont remplacés par les mots : « trois cents » ;

2° Après le mot : « mois », la fin du deuxième alinéa est supprimée.

III.-La sous-section 1 de la section 5 du chapitre V du titre II du livre III de la deuxième partie du même code est complétée par un article L. 2325-14-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 2325-14-1.-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. »

IV.-Au premier alinéa des articles L. 2325-26 et L. 2325-34 du même code, les mots : « deux cents » sont remplacés par les mots : « trois cents ».

Référence

LOI n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, JO du 18 août 2015