

ROUGE : supprimé
VERT : ajouté ou modifié

Titre Ier : Fusion des institutions représentatives du personnel et amélioration de l'association des représentants du personnel aux décisions de l'employeur

Article 1

Les titres I et II du livre III de la deuxième partie (IRP : DP et CE) et le titre I du livre VI de la quatrième partie (CHSCT) sont remplacés par les dispositions suivantes :

Partie II

LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Livre III

LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Titre Ier

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Chapitre Ier

CHAMP D'APPLICATION

Article L. 2311-1

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.

Article L. 2311-2

Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins onze salariés.

Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs.

Les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles L. 1111-2 et L.1251-54.

Chapitre II

ATTRIBUTIONS

Section 1

Dispositions générales

Article L. 2312-1

Les attributions du comité social et économique des entreprises de moins de cinquante salariés sont définies par la section 2 du présent chapitre.

Les attributions du comité social et économique des entreprises d'au moins cinquante salariés sont définies par la section 3 du présent chapitre.

Ancien 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 L. 2312-2

Lorsque du franchissement du seuil de cinquante salariés à l'issue des élections, le comité social et économique exerce toutes les attributions prévues au présent chapitre.

Toutefois, l'employeur dispose d'un délai d'un an à compter de ce franchissement **pour se conformer à l'intégralité des obligations récurrentes** d'information et de consultation prévues à la section 3. Le seuil de cinquante salariés est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise atteint ou dépasse ce seuil pendant douze mois consécutifs.

Pas de délai pour les DP, ni pour la DUP, ni pour le CHSCT

Pour le CE, ancien article L.2322-22 : « 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 L. 2312-3

Lors de son renouvellement, le comité social et économique applique exclusivement les attributions prévues à la section 2 et cesse d'exercer les attributions prévues à la section 3 lorsque l'effectif de cinquante salariés n'a pas été atteint pendant **douze mois**.

Ancien 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.

Article L. 2312-4

Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables relatives aux attributions du comité social et économique résultant d'accords collectifs de travail ou d'usages.

Section 2

Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés

Article L. 2312-5

La délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la **protection sociale**, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les membres de la délégation du personnel du comité social et économique 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.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

MANQUE de nombreuses attributions des DP :

Ancien article L.2313-1 : « Les délégués du personnel ont pour mission :

1° De présenter aux employeurs toutes les **réclamations individuelles ou collectives** relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, **la santé et la sécurité**, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;

Ancien Article L4611-4

Modifié par [LOI n°2011-525 du 17 mai 2011 - art. 170](#)

L'inspecteur du travail peut imposer la création d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de moins de cinquante salariés lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Cette décision peut être contestée devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Ancien Article L4611-6

Les entreprises de moins de cinquante salariés peuvent se regrouper sur un plan professionnel ou interprofessionnel en vue de constituer un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Ancien Article L2313-2

Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une **atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur.**

Cette atteinte peut notamment résulter de faits de **harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire** en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le délégué et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, **le salarié, ou le délégué si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.**

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

Ancien Article L4611-3

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 16](#)

Dans les établissements de moins de cinquante salariés, lorsque les salariés ne sont pas rattachés à un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, **les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qu'ils exercent dans le cadre des moyens prévus aux articles L. 2315-1 et suivants.** Ils sont soumis aux mêmes obligations.

Ancien Article L2313-5

Les délégués du personnel peuvent prendre connaissance des contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaire ainsi que des **contrats suivants** :

- 1° Contrats d'accompagnement dans l'emploi ;
- 2° (Abrogé) ;
- 3° Contrats initiative emploi ;
- 4° (Abrogé).

En l'absence de comité d'entreprise, l'employeur informe les délégués du personnel, une fois par an, 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.

Ancien Article L2313-6

Lorsque les délégués du personnel tiennent de la loi un **droit d'accès aux registres** mentionnés à [l'article L. 8113-6](#), l'employeur les consulte préalablement à la mise en place d'un support de substitution dans les conditions prévues à ce même article.

Ancien Article L2313-7

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, lorsque l'employeur envisage de procéder à un **licenciement collectif pour motif économique, les délégués du personnel sont consultés** dans les conditions prévues par le titre III du livre II de la première partie.

Ancien Article L2313-7-1

Modifié par [LOI n° 2015-994 du 17 août 2015 - art. 18 \(V\)](#)

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont **informés et consultés sur l'utilisation du crédit d'impôt** prévu à [l'article 244 quater C du code général des impôts](#), selon les modalités prévues aux articles [L. 2323-12](#), [L. 2323-56](#) et [L. 2323-57](#) du présent code.

Ancien Article L2313-8

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel exercent les **missions du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.**

A ce titre, ils bénéficient des **moyens** prévus aux [articles L. 2315-1 et suivants](#).

Ancien Article L2313-11 Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 113 \(V\)](#)

Lors de ses visites, [l'agent de contrôle de l'inspection du travail](#) mentionné à l'article [L. 8112-1](#) [se fait accompagner par le délégué du personnel](#) compétent, si ce dernier le souhaite.

Article L. 2312-6

Outre les salariés, les attributions de la délégation du personnel au comité social et économique sont étendues :

1° Aux travailleurs au sens de l'article L. 4111-5, en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;

2° Aux salariés d'entreprises extérieures qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice, pour leurs réclamations individuelles et collectives, intéressant les conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef d'établissement utilisateur ;

3° Aux salariés temporaires pour leurs réclamations intéressant l'application des dispositions des articles :

a) L. 1251-18 en matière de rémunération ;

b) L. 1251-21 à L. 1251-23 en matière de conditions de travail ;

c) L. 1251-24 en matière d'accès aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives.

Article L. 2312-7

Les travailleurs conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants.

Section 3

Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés

Sous-section 1

Attributions générales

Article L. 2312-8

Le comité social et économique a pour mission 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.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs;

2° La modification de son organisation économique ou juridique;

3° La durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle;

4° [L'introduction de nouvelles technologies, l'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail](#) ;

5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 18](#)

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.

Ancien Article L2323-30

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 18](#)

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.

Ancien Article L2323-33

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 18](#)

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.

Ancien Article L4612-8-1

Modifié par [LOI n° 2015-994 du 17 août 2015 - art. 16 \(V\)](#)

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, **avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.**

Ancien Article L4612-9

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 18](#)

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur le projet d'introduction et lors de l'introduction de nouvelles technologies mentionnés à l'article [L. 2323-29](#) sur les conséquences de ce projet ou de cette introduction sur la santé et la sécurité des travailleurs.

Dans les entreprises dépourvues de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel ou, à défaut, les salariés sont consultés.

Article L. 2312-9

Dans le champ de la santé, sécurité et conditions de travail, le comité social et économique :
1° procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, **notamment** les femmes enceintes, ainsi que des **effets** de l'exposition aux **facteurs de risques professionnels** mentionnés à l'article L. 4161-1.

2° contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à **tous les emplois au cours de leur vie professionnelle**.

3° peut susciter **toute initiative qu'il estime utile** et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

Ancien Article L4612-1

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 32](#)

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission :

1° De **contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité** des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;

2° De **contribuer à l'amélioration des conditions de travail**, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;

2° bis De contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de **faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois** et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle ;

3° De **veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières**.

Ancien Article L4612-2

Modifié par [LOI n°2010-1330 du 9 novembre 2010 - art. 62](#)

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ainsi qu'à **l'analyse des conditions de travail**. Il procède **également** à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes. Il procède à **l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité**.

Ancien Article L4612-3

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 6](#)

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue à la promotion de la **prévention des risques professionnels** dans l'établissement et suscite **toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective**. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article [L. 1142-2-1](#). Le refus de l'employeur est motivé.

Article L. 2312-10

Lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1, **les membres de la délégation du personnel au comité social et économique sont informés de sa présence par l'employeur** et peuvent présenter leurs observations. L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité compétent, si ce dernier le souhaite.

Ancien Article L2313-11 Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 113 \(V\)](#)

Lors de ses visites, **l'agent de contrôle de l'inspection du travail** mentionné à l'article L. 8112-1 **se fait accompagner par le délégué du personnel compétent, si ce dernier le souhaite.**

Sous-section 2

Modalité d'exercice des attributions générales

Article L. 2312-11

Le comité exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives à l'expression collective des salariés et aux délégués syndicaux.

MANQUE des attributions :

Article L2323-1 Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 18](#)

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 est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle, lorsque ces questions ne font pas l'objet des consultations prévues à [l'article L. 2323-6](#).

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 L. 2312-12

Le comité social et économique 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 procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Le comité peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations.

Le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

Ancien Article L4612-4

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède, à intervalles réguliers, à des inspections.

La fréquence de ces inspections est au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité.

Article L. 2312-13

Les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité social et économique, sauf, en application de l'article L. 2312-49, avant le lancement d'une offre publique d'acquisition.

Les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à la consultation du comité.

Les entreprises ayant conclu un accord dans des domaines prévus par la présente section ne sont pas soumises, dans ces domaines, à l'obligation de consultation du comité social et économique.

Article L. 2312-14

Le comité social et économique émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives.

Il dispose à cette fin d'un délai d'examen suffisant et d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur, et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations.

Il a également 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.

Le comité peut, s'il estime 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, le juge peut décider la prolongation du délai prévu au deuxième alinéa.

L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux du comité.

Article L. 2312-15

Sauf dispositions législatives spéciales, l'accord défini à l'article L. 2312-35 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique ou, le cas échéant, le comité social et économique central, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, ou, à défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat fixe les délais dans lesquels les avis du comité social et économique ou, le cas échéant, du comité social et économique central sont rendus dans le cadre des consultations prévues au présent code.

Ces délais permettent au comité social et économique ou, le cas échéant, au comité central d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises.

A l'expiration de ces délais ou du délai mentionné au cinquième alinéa de l'article L. 2312-30, le comité ou, le cas échéant, le comité central, est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Article L. 2312-16

Le comité social et économique mis en place dans les entreprises d'au moins cinquante salariés exerce également les attributions prévues à la section 2.

*Sous-section 3
Consultations et informations récurrentes
Paragraphe 1
Ordre public*

Article L. 2312-17

Le comité social et économique est consulté dans les conditions définies à la présente section sur :

- 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
 - 2° La situation économique et financière de l'entreprise ;
 - 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.
-

Article L. 2312-18

Une base de données économiques et sociales rassemble **l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes** que l'employeur met **à la disposition du comité social et économique**.

Les éléments d'information transmis **de manière récurrente** au comité sont mis à la disposition de leurs membres dans la base de données et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité, 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 deuxième 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 social et économique pour des événements ponctuels continuent de faire l'objet de l'envoi de ces rapports et informations.

Ancien Article L2323-8

Modifié par [Ordonnance n°2017-1180 du 19 juillet 2017 - art. 11](#)

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 ainsi que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

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 sociétés mentionnées aux I et II de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, les informations en matière environnementale présentées en application du III du même article** ;

1° bis Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise : **diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise 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 la vie personnelle et familiale, analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise, part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration ;**

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 15 de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017, ces dispositions sont applicables aux rapports afférents aux exercices ouverts à compter du 1er août 2017.

Paragraphe 2

Champ de la négociation

Article L. 2312-19

Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 ou, en l'absence de délégué syndical, le comité économique et social, peut définir:

1° Le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du comité social et économique mentionnées à l'article L. 2312-33 ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations;

2° Le nombre de réunions annuelles du comité prévues à l'article L. 2315-28, qui ne peut être inférieur à six ;

3° les niveaux auxquelles les consultations sont conduites et le cas échéant, leur articulation.

Il peut également prévoir la possibilité pour le comité social et économique d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes de consultation prévus à l'article L. 2312-33.

La périodicité des consultations prévue par l'accord ne peut être supérieure à trois ans.

Article L. 2312-20

Un accord de groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques est effectuée au niveau du comité de groupe. Il prévoit les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe :

- 1° A chaque comité social et économique du groupe, qui reste consulté sur les conséquences de ces orientations stratégiques ;
 - 2° A l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante de ce groupe, définie à l'article L. 2331-1.
-

Article L. 2312-21

Un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, **le comité économique et social, définit :**

- 1° L'organisation, l'architecture et le contenu de la base de données économiques et sociales ;
- 2° Les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales, notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation.

La base de données comporte au moins les thèmes suivants : l'investissement social, l'investissement matériel et immatériel, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, les fonds propres, l'endettement, l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, les activités sociales et culturelles, la rémunération des financeurs, les flux financiers à destination de l'entreprise.

L'accord peut également intégrer dans la base de données les informations nécessaires aux négociations obligatoires prévues à l'article L. 2242-4 ou à l'article L.2242-6 et aux consultations ponctuelles du comité social et économique prévues à la sous-section 3.

L'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données sont tels qu'ils permettent au comité social et économique et **le cas échéant aux délégués syndicaux** d'exercer utilement leurs compétences.

A défaut d'accord prévu à l'alinéa premier du présent article, un **accord de branche** peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales **dans les entreprises de moins de trois cents salariés.**

*Paragraphe 3
Dispositions supplétives*

Article L. 2312-22

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-35, le comité social et économique est consulté chaque année sur :

- 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise dans les conditions définies au sous-paragraphe 1;
- 2° La situation économique et financière de l'entreprise dans les conditions définies au sous-paragraphe 2;

3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi dans les conditions définies au sous-paragraphe 3.

Les consultations prévues au 1° et 2° sont conduites au niveau de l'entreprise, sauf si l'employeur en décide autrement et sous réserve des dispositions de l'article L. 2312-36.

La consultation prévue au 3° est conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements.

Article L. 2312-23

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-37, la base de données économiques et sociales est mise en place dans les conditions définies au sous-paragraphe 4.

Sous-paragraphe 1

Consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise

Article L. 2312-24

Le comité social et économique 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. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle.

Le comité émet un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise 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.

Un décret en Conseil d'Etat précise le contenu des informations prévues au présent article.

Ancien Article L2323-10

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 18](#)

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. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle.

Le comité émet un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise 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. 2323-8](#) 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.

Sous-paragraphe 2

Consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise

Article L. 2312-25

La consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise porte également sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche.

La consultation sur l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi prévu à l'article 244 quater C du code général des impôts est intégrée dans la présente consultation. L'avis du comité social et économique est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise. Lorsque le comité constate que tout ou partie du crédit d'impôt n'a pas été utilisé conformément au code général des impôts, il peut demander des explications selon les modalités prévues aux articles L. 2312-61 et L. 2312-62.

En vue de cette consultation, l'employeur met à la disposition du comité, dans les conditions prévues par l'accord mentionné à l'article L. 2312-37 ou à défaut d'accord au sous-paragraphes 4 :

1° Les informations sur l'activité et sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir. Ces informations sont tenues à la disposition de l'autorité administrative ;

2° Pour toutes les sociétés commerciales, les documents obligatoirement transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, notamment le rapport de gestion prévu à l'article L. 225-102-1 du code de commerce qui comprend les informations relatives à la responsabilité sociale et environnementale des entreprises, les communications et les copies transmises aux actionnaires dans les conditions prévues aux articles L. 225-100 à L. 225-102-2, L. 225-108 et L. 225-115 à L. 225-118 du code de commerce, ainsi que le rapport des commissaires aux comptes. Le conseil 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 ;

3° Pour les sociétés commerciales mentionnées à l'article L. 232-2 du code de commerce et les groupements d'intérêt économique mentionnés à l'article L. 251-13 du même code, les documents établis en application du même article L. 251-13 et des articles L. 232-3 et L. 232-4 dudit code. Ces documents sont réputés confidentiels, au sens de l'article L. 2315-4 du présent code ;

4° Pour les entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale, les documents comptables qu'elles établissent ;

5° Les informations relatives à la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.

Sous-paragraphes 3

Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Article L. 2312-26

La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit.

Le comité peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes énoncés au premier alinéa ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes. A cette fin, l'employeur met à la disposition du comité,

dans les conditions prévues par l'accord mentionné à l'article L. 2312-37 ou à défaut d'accord au sous-paragraphe 4:

1° Les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage et sur le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ;

2° Les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, mentionnés au 1° bis de l'article L. 2312-52, ainsi que l'accord ou, à défaut, le plan d'action mentionnés au troisième alinéa du 2° de l'article L.2242-11 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

3° Les informations sur le plan de formation du personnel de l'entreprise ;

4° Les informations sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation ;

5° Les informations sur la durée du travail, portant sur :

a) Les heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise ;

b) A défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement dans les conditions prévues aux articles L. 3121-28 à L. 3121-39 ;

c) Le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise ;

d) Le nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale prévue au premier alinéa de l'article L.

3123-7 et aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27 ;

e) La durée, l'aménagement du temps de travail, la période de prise des congés payés prévue à l'article aux articles L. 3141-13 à L. 3141-16, les conditions d'application des aménagements de la durée et des horaires prévus à l'article L. 3121-44 lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel, le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés ;

6° Les éléments figurant dans le rapport et le programme annuels de prévention prévus à l'article L. 2312-43 ;

7° Les informations sur les mesures prises en vue de **faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés**, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;

8° Les informations sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter ;

9° Les informations sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés prévues à l'article L. 2281-11.

10° Les informations relatives aux contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaires, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi, aux contrats initiative emploi et les 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.

Ancien Article L2323-15

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 22](#)

La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, **le programme pluriannuel de formation**, les actions de prévention et de **formation** envisagées par l'employeur, **l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage**, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du

droit d'expression des salariés dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu.

Cette consultation porte également, le cas échéant, sur les conséquences pour les salariés de l'accord conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi mentionné à l'article [L. 2254-2](#).

Ancien Article L2323-16 [En savoir plus sur cet article...](#)

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 18](#)

Afin d'étudier l'incidence sur les conditions de travail des problèmes généraux 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, **le comité d'entreprise bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de la compétence de ce dernier.**

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.

Ancien Article L2323-17 [En savoir plus sur cet article...](#)

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 \(V\)](#)

En vue de la consultation prévue à l'article [L. 2323-15](#), l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise, dans les conditions prévues à l'article [L. 2323-9](#) :

1° Les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage et sur le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ;

2° Les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, mentionnés au 1° bis de l'article [L. 2323-8](#), ainsi que l'accord ou, à défaut, le plan d'action mentionnés au troisième alinéa du 2° de l'article [L. 2242-8](#) en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

3° Les informations sur le plan de formation du personnel de l'entreprise ;

4° Les informations sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation ;

5° Les informations sur la durée du travail, portant sur :

a) Les heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise ;

b) A défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement dans les conditions prévues aux articles [L. 3121-28](#) à [L. 3121-39](#) ;

c) Le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise ;

d) Le nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale prévue au premier alinéa de l'article [L. 3123-7](#) et aux articles [L. 3123-19](#) et [L. 3123-27](#) ;

e) La durée, l'aménagement du temps de travail, la période de prise des congés payés prévue à l'article aux articles [L. 3141-13](#) à [L. 3141-16](#), les conditions d'application des aménagements de la durée et des horaires prévus à l'article [L. 3121-44](#) lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel, le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés ;

6° Les éléments figurant dans le rapport et le programme annuels de prévention présentés par l'employeur au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, prévus à l'article [L. 4612-16](#) ;

7° Les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;

8° Les informations sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter ;

9° Les informations sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés prévues à l'article [L. 2281-11](#).

Ancien Article L2323-18 [En savoir plus sur cet article...](#)

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 113 \(V\)](#)

Les informations mentionnées aux 1° à 9° de l'article [L. 2323-17](#) sont mises à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article [L. 8112-1](#), accompagnées de l'avis du comité, dans les quinze jours qui suivent la réunion de ce dernier.

Ancien Article L2323-19 [En savoir plus sur cet article...](#)

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 18](#)

Un décret en Conseil d'Etat précise le contenu des informations prévues au présent paragraphe, qui peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de trois cents salariés.

Ancien Article L4612-10

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 18](#)

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est **consulté sur le plan d'adaptation** établi lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides prévues à l'article [L. 2323-30](#).

Ancien article L4612-11

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur les mesures prises en vue de **faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.**

Ancien Article L4612-12

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le **règlement intérieur**.

Ancien Article L4612-13

Indépendamment des consultations obligatoires prévues par la présente section, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail **se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par l'employeur, le comité d'entreprise et les délégués du personnel.**

Ancien Article L4612-14

Lorsqu'il tient de la loi un droit d'accès aux **registres** mentionnés à l'article L. 8113-6, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est **consulté préalablement à la mise en place d'un support de substitution** dans les conditions prévues à ce même article.

Article L4612-15

Modifié par [Ordonnance n°2011-91 du 20 janvier 2011 - art. 11](#)

Dans les établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation au titre de l'article [L. 512-1](#) du code de l'environnement ou soumise aux dispositions des articles [L. 211-2](#) et [L. 211-3](#), des titres II à VII et du chapitre II du titre VIII du livre II du code minier, les **documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement sont portés à la connaissance du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail par l'employeur**, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Article L. 2312-27

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, l'employeur présente également au comité social et économique :

1° Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines. Les questions du travail de nuit et de **prévention des effets** de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 sont traitées spécifiquement.

2° Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de **prévention des effets de l'exposition** aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Lors de l'avis rendu sur le rapport et sur le programme annuels de prévention, le comité peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport annuel.

Le procès-verbal de la réunion du comité consacrée à l'examen du rapport et du programme est joint à toute demande présentée par l'employeur en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.

Ancien Article L4612-16

Modifié par [LOI n°2014-40 du 20 janvier 2014 - art. 7](#)

Au moins une fois par an, l'employeur présente au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

1° Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et des actions menées au cours de l'année écoulée dans les domaines définis aux sections 1 et 2. Les questions du travail de nuit et de **prévention de la pénibilité** sont traitées spécifiquement.

2° Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de **prévention en matière de pénibilité**, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Article L. 2312-28

Dans les entreprises et organismes mentionnés au premier alinéa de l'article L. 2311-1 ainsi que dans les entreprises mentionnées à l'article L. 2312-51, la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi prévue au 3° de l'article L. 2312-33 porte, en outre, sur le bilan social de l'entreprise lorsque l'effectif compte au moins trois cents salariés. A cette fin, l'employeur met à la disposition du comité social et économique, dans

les conditions prévues par l'accord mentionné à l'article L. 2312-37 ou à défaut d'accord au sous-paragraphe 4, les données relatives à ce bilan social.

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, le comité social et économique d'établissement est consulté sur le bilan social particulier à chaque établissement dont l'effectif est au moins de trois cents salariés.

Article L. 2312-29

Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement atteint le seuil d'assujettissement de trois cents salariés conformément aux dispositions de l'article L.2312-50, 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 L. 2312-30

Le bilan social récapitule 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 L. 2312-31

Les informations du bilan social sont mises à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

Elles sont mises à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 avec l'avis du comité social et économique dans un délai de quinze jours à compter de la réunion de ce dernier.

Article L. 2312-32

Dans les sociétés par actions, le dernier bilan social accompagné de l'avis du comité social et économique prévu à l'article L. 2312-28 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 L. 2312-33

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 L. 2312-34

Le seuil de trois cents salariés mentionné au présent chapitre est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant douze 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 et de consultation du comité social et économique qui en découlent.

Article L. 2312-35

Un décret en Conseil d'Etat précise le contenu des informations prévues au présent paragraphe.

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent les mesures d'adaptation nécessaires à l'application des dispositions des articles L. 2312-44 à L. 2312-49 dans les entreprises tenues de constituer un comité social et économique 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.

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.

Sous-paragraphe 4

La base de données économiques et sociales

Article L. 2312-36

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-37, une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité social et économique.

La base de données est accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique ainsi qu'aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique central d'entreprise, 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 ;

1° bis Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise : diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise 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 la vie personnelle et familiale, analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise, part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration ;

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 de la délégation du personnel du comité social et économique, du comité social et économique central d'entreprise et les délégués syndicaux 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.

Ancien Article L2323-8

Modifié par [Ordonnance n°2017-1180 du 19 juillet 2017 - art. 11](#)

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 ainsi que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

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 sociétés mentionnées aux **I et II** de l'article [L. 225-102-1](#) du code de commerce, les informations en matière environnementale présentées en application du **III** du même article ;

1° bis Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise : diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise 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 la vie personnelle et familiale, analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise, part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration ;

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 15 de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017, ces dispositions sont applicables aux rapports afférents aux exercices ouverts à compter du 1er août 2017.

Sous-section 4
Consultations et informations ponctuelles
Paragraphe 1
Ordre public

Article L. 2312-37

Le comité social et économique est consulté dans les conditions définies à la présente section dans les cas suivants :

- 1° Moyens de contrôle de l'activité des salariés mis en œuvre;
- 2° Restructuration et compression des effectifs;
- 3° Licenciement collectif pour motif économique ;
- 5° Offre publique d'acquisition ;
- 6° les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

Sous-paragraphe 1
Méthodes de recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés

Article L. 2312-38

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

Sous-paragraphe 2
Restructuration et compression des effectifs

Article L. 2312-39

Le comité social et économique 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.

Sous-paragraph 3
Licenciement collectif pour motif économique

Article L. 2312-40

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique, les délégués du personnel sont consultés dans les conditions prévues par le titre III du livre II de la première partie.

Sous-paragraph 4
opération de concentration

Article L. 2312-41

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 social et économique 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 social et économique ou la commission économique se prononce sur le recours à un expert dans les conditions prévues aux articles 2315-77 et suivants. Dans ce cas, le comité 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 social et économique se réunit suite au dépôt d'une offre publique d'acquisition en application des dispositions du sous-paragraph 5.

paragraph 5
Offre publique d'acquisition

Article L. 2312-42

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 social et économique respectif pour l'en informer.

L'employeur auteur de l'offre réunit le comité social et économique dans les conditions prévues à l'article L. 2312-66.

Au cours de la réunion du comité social et économique de l'entreprise qui fait l'objet de l'offre, l'employeur indique si l'offre a été sollicitée ou non. Le comité social et économique 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. 2315-77 et suivants. Il peut également se prononcer sur le caractère amical ou hostile de l'offre.

Article L. 2312-43

L'audition de l'auteur de l'offre mentionnée au dernier alinéa de l'article L. 2312-42 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 social et économique 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 social et économique peut se faire assister de l'expert-comptable désigné en application du dernier alinéa du même article L. 2312-42.

Article L. 2312-44

L'auteur de l'offre adresse au comité social et économique 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 L. 2312-45

L'expert-comptable désigné en application du dernier alinéa de l'article L. 2312-59 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.

Article L. 2312-46

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 social et économique 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. 2312-62 et peut demander la présence de l'auteur de l'offre.

Le comité social et économique 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 social et économique 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 de la délégation du personnel du comité social et économique 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 social et économique pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis du comité social et économique, 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.

Article L. 2312-47

A la demande de l'employeur auteur de l'offre, l'employeur de l'entreprise sur laquelle porte l'offre peut réunir son comité social et économique dans les deux jours ouvrables suivant l'annonce de cette offre. Les articles L. 2312-59 à L. 2312-63 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 social et économique entre l'annonce et le dépôt de l'offre, l'avis rendu, le cas échéant, par le comité social et économique est caduc. Ce dernier est réuni dans les deux jours suivant le dépôt de l'offre et rend un avis dans les conditions prévues auxdits [articles L. 2312-59 à L. 2312-63].

Article L. 2312-48

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 social et économique à laquelle il a été invité dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-63, 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 social et économique à laquelle il a été invité dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-63.

La sanction est levée le lendemain du jour où l'auteur de l'offre a été entendu par le comité social et économique 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 social et économique dans les quinze jours qui suivent la réunion à laquelle il avait été préalablement convoqué.

Article L. 2312-49

Par dérogation à l'article L. 2312-13, l'employeur qui lance une offre publique d'acquisition portant sur le capital d'une entreprise n'est pas tenu de consulter le comité social et économique avant ce lancement.

En revanche, il réunit le comité social et économique 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. 2312-64 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.

Article L. 2312-50

Si l'offre publique d'acquisition est déposée par une entreprise dépourvue de comité social et économique, l'employeur en informe directement les salariés. De même, à défaut de comité social et économique 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.

Article L. 2312-51

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 social et économique 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 social et économique, dans le cadre des auditions prévues aux articles L. 2312-60 et L. 2312-63 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.

Article L. 2312-52

Les articles L. 2312-62 à L. 2312-68 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.

Sous-paragraphe 6

Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire

Article L. 2312-53

Le comité social et économique 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 est réuni et consulté dans conditions prévues à l'article L. 1233-58 du présent code.

Article L. 2312-54

La ou les personnes désignées par le comité social et économique, 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.
-

Paragraphe 2

Article L. 2312-55

Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 peut définir :

- 1° Le contenu des consultations et informations ponctuelles du comité social et économique prévues à l'article L. 2312-53 dans le respect des dispositions du paragraphe 1 de la présente sous-section ;
- 2° Les modalités de ces consultations ponctuelles, notamment le nombre de réunions ;
- 3° Les délais dans lesquels les avis du comité mentionnés à l'article L. 2312-31 sont rendus.

Les deuxième et troisième alinéas du présent article ne sont pas applicables en cas d'accord collectif portant plan de départ volontaire visé aux articles L. 1237-19 et suivants.

Article L. 2312-56

Un accord de groupe peut prévoir que les consultations ponctuelles mentionnées à l'article L. 2312-53 sont effectuées au niveau du comité de groupe. Il prévoit les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe :

- 1° A chaque comité social et économique des entreprises du groupe, qui reste **consulté sur les conséquences des projets sur l'entreprise** ;
- 2° A l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante de ce groupe, définie à l'article L. 2331-1.

Paragraphe 3

Dispositions supplétives

Sous-paragraphe 1

Information remise lors de la mise en place

Article L. 2312-57

A défaut d'accord, un mois après chaque élection du comité social et économique, 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.

Ancien Article L2323-28

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 18](#)

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.

Sous-paragraphe 2

Restructuration et compression des effectifs

Article L. 2312-58

A défaut d'accord, lorsque le projet de restructuration et de compression des effectifs soumis au comité social et économique 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 social et économique de cette dernière, en est immédiatement informé et reçoit toute explication utile sur l'évolution probable de l'activité et de l'emploi.

Sous-section 5

Droits d'alerte

Paragraphe 1

Alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes

Article L. 2312-59

Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un **travailleur**, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

Paragraphe 2

Alerte en cas de danger grave et imminent

Article L. 2312-60

Le membre de la délégation du personnel au comité social et économique exerce les droits d'alerte en situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement dans les conditions prévues, selon le cas, aux articles L.4132-1 à L. 4132-5 et L. 4133-1 à L. 4133-4.

Paragraphe 3

Alerte en cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi

Article L. 2312-61

Lorsque le comité social et économique 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, la demande d'explications prévue à l'article L. 2312-13 est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité.

Si le comité 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 L. 2312-62

Au vu du rapport prévu à l'article L. 2312-26, le comité social et économique 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.

Dans les autres formes de sociétés ou dans les groupements d'intérêt économique, lorsque le comité 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.

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

Paragraphe 4

Droit d'alerte économique

Article L. 2312-63

Lorsque le comité social et économique 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 conseil.

Si le comité 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.2315-44.

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

Article L. 2312-64

Le comité social et économique ou la commission économique peut se faire assister, une fois par exercice comptable, de l'expert-comptable prévu à l'article L. 2313-121 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 social et économique.

Ces salariés disposent de cinq heures chacun pour assister le comité ou la commission économique en vue de l'établissement du rapport prévu à l'article L. 2312-79.

Ce temps est rémunéré comme temps de travail.

Article L. 2312-65

Le rapport du comité social et économique 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 social et économique 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 L. 2312-66

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 social et économique 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.

Article L. 2312-67

Les informations concernant l'entreprise communiquées en application du présent paragraphe ont par nature un caractère confidentiel. Toute personne pouvant y accéder est tenue à leur égard à une obligation de discrétion.

Article L. 2312-68

A défaut de la consultation prévue à l'article L. 2312-41, les aides publiques en faveur des activités de recherche et de développement technologique sont suspendues.

Article L. 2312-69

Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur met à la disposition du comité social et économique, dans les conditions prévues par l'accord mentionné à l'article L. 2312-37 ou à défaut d'accord au sous-paragraphe 4 du présent paragraphe, des informations sur :

1° L'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production

;

2° Les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise ;

Un décret en Conseil d'Etat précise le contenu de ces informations.

Article L. 2312-70

Lorsque 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 social et économique ayant abordé ce sujet, 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 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 L. 2312-71

Lorsque le comité social et économique 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'agent de contrôle de l'inspection du travail** mentionné à l'article L. 8112-1.

Sans préjudice des compétences qu'elle détient en vertu des articles L. 8112-1 et suivants et de l'article L. 8113-7, l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à L. 8112-1 adresse à l'employeur le rapport de ses constatations.

L'employeur communique ce rapport au comité en même temps que sa réponse motivée aux constatations de **l'agent de contrôle de l'inspection du travail** mentionné à L.8112-1. Dans sa réponse, l'employeur précise, en tant que de besoin, les moyens qu'il met en œuvre dans le cadre d'un plan de résorption de la précarité destiné à limiter le recours à ces formes de contrats de travail.

Ancien Article L2323-59

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 18](#)

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 œuvre 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.

Sous-section 6

Participation aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés

Article L. 2312-72

Dans les sociétés, deux membres de la délégation du personnel du comité social et économique et appartenant l'un à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise,

l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, selon le cas.

Dans les sociétés où sont constitués trois collèges électoraux, en application de l'article L. 2314-10, la délégation du personnel au conseil d'administration ou au conseil de surveillance est portée à quatre membres. Deux de ces membres appartiennent à la catégorie des ouvriers et employés, le troisième à la catégorie de la maîtrise et le quatrième à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification.

Article L. 2312-73

Les membres de la délégation du personnel au conseil d'administration ou au conseil de surveillance ont droit aux mêmes documents que ceux adressés ou remis aux membres de ces instances à l'occasion de leurs réunions.

Ils peuvent soumettre les vœux du comité social et économique au conseil d'administration ou au conseil de surveillance, lequel donne un avis motivé sur ces vœux.

Article L. 2312-74

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, à l'exception de celles qui figurent à l'annexe III de cette loi et dans les sociétés relevant du I de l'article 7 de l'ordonnance n° 2014-948 du 20 août 2014 relative à la gouvernance et aux opérations sur le capital des sociétés à participation publique, la représentation du comité social et économique auprès du conseil d'administration ou de surveillance est assurée par le secrétaire du comité ou de l'organe qui en tient lieu.

Article L. 2312-75

Dans les sociétés anonymes et les sociétés en commandite par actions dans lesquelles le conseil d'administration ou de surveillance comprend au moins un administrateur ou un membre élu ou désigné par les salariés au titre des articles L. 225-27, L. 225-27-1, L. 225-79, L. 225-79-2 et L. 226-5-1 du code de commerce, la représentation du comité social et économique auprès de ces conseils est assurée par un membre titulaire du comité social et économique désigné par ce dernier.

Article L. 2312-76

Dans les sociétés par actions simplifiées, les statuts précisent l'organe social auprès duquel les membres de la délégation du personnel du comité social et économique exercent les droits définis par la présente sous-section.

Article L. 2312-77

Dans les sociétés, le comité social et économique peut demander en justice la désignation d'un mandataire chargé de convoquer l'assemblée générale des actionnaires en cas d'urgence.

Il peut également requérir l'inscription de projets de résolutions à l'ordre du jour des assemblées.

Deux membres du conseil, désignés par le comité social et économique et appartenant l'un à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés

et ouvriers, ou les personnes mentionnées aux articles L. 2312-90 et L. 2312-91 peuvent assister aux assemblées générales. Ils sont entendus, à leur demande, lors de toutes les délibérations requérant l'unanimité des associés.

Sous-section 7

Attributions en matière d'activités sociales et culturelles

Paragraphe 1

Attributions générales

Article L. 2312-78

Le comité social et économique assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Ce décret détermine notamment les conditions dans lesquelles les pouvoirs du comité peuvent être délégués à des organismes créés par lui et soumis à son contrôle, ainsi que les règles d'octroi et d'étendue de la personnalité civile des conseils sociaux et économiques et des organismes créés par eux. Il fixe les conditions de financement des activités sociales et culturelles.

Article L. 2312-79

Les salariés sont informés de la politique de l'entreprise concernant ses choix de mécénat et de soutien aux associations et aux fondations.

Article L. 2312-80

Le comité social et économique assure ou contrôle la gestion des activités physiques ou sportives et peut décider de participer à leur financement.

Il émet également un avis sur la conclusion des conventions, prévues à l'article L.221-8 du code du sport, destinées à faciliter l'emploi d'un sportif, arbitre ou juge de haut niveau et sa reconversion professionnelle.

Paragraphe 2

Financement.

Article L. 2312-81

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise. A défaut, elle ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie au premier alinéa.

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité d'entreprise ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie au premier alinéa.

Article L. 2312-82

Dans les entreprises comportant plusieurs comités sociaux et économiques d'établissement, la détermination du montant global de la contribution patronale versée pour financer les activités sociales et culturelles du comité est effectuée au niveau de l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2313-102.

La répartition de la contribution entre les comités d'établissement est fixée par un accord d'entreprise. A défaut d'accord, cette répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement.

Ancien Article L2323-86-1

Créé par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 34](#)

Dans les entreprises comportant plusieurs comités d'établissement, la détermination du montant global de la contribution patronale versée pour financer les activités sociales et culturelles du comité d'entreprise est effectuée au niveau de l'entreprise dans les conditions prévues à l'article [L. 2323-86](#).

La répartition de la contribution entre les comités d'établissement peut être fixée par un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues à l'article [L. 2232-12](#), au prorata des effectifs des établissements ou de leur masse salariale ou de ces deux critères combinés.

A défaut d'accord, cette répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement.

Article L. 2312-83

Pour l'application du présent paragraphe, la masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou L. 744-10 du code rural et de la pêche maritime.

Article L. 2312-84

En cas de reliquat budgétaire les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent décider, par une délibération, de **transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles au budget de fonctionnement**. Ils peuvent également, et dans la limite de 1 %, décider de verser ces fonds à une association humanitaire reconnue d'utilité publique afin de favoriser les actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale.

Ancien Article L2323-87

En cas de reliquat budgétaire et dans la limite de 1 % de son budget, les membres du comité d'entreprise peuvent décider de verser ces fonds à une association humanitaire reconnue d'utilité publique afin de favoriser les actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale.

Chapitre III

MISE EN PLACE ET SUPPRESSION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Section 1

Détermination du périmètre de mise en place du comité social et économique

Sous-section 1

Mise en place au niveau de l'entreprise

Paragraphe 1

Périmètre de la mise en place du comité social et économique et des comités sociaux et économiques d'établissement

Article L. 2313-1

Un comité social et économique est mis en place au niveau de l'entreprise.

Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les entreprises comportant au moins deux établissements distincts.

Ancien Article L2312-4

Dans les établissements employant moins de onze salariés, des délégués du personnel peuvent être institués par convention ou accord collectif de travail.

Article L. 2313-2

Un accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12, détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.

Article L. 2313-3

En l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées à l'article L. 2313-2, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts.

Ancien Article L2322-5

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 18 \(V\)](#)

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.

La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

Article L. 2313-4

En l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées aux articles L. 2313-2 et L. 2313-3, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

Article L. 2313-5

En cas de litige portant sur la décision de l'employeur prévue à l'article L. 2313-4, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par l'autorité administrative du siège de l'entreprise dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.

La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

Article L. 2313-6

La perte de la qualité d'établissement distinct dans les cas prévus aux articles L.2313-2, à L. 2313-4, emporte la cessation des fonctions des membres de la délégation du personnel du comité social et économique de cet établissement, sauf si un accord contraire, conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12, ou à défaut d'accord d'entreprise, un accord entre l'employeur et le comité social et économique concerné permet aux membres de la délégation du personnel du comité d'achever leur mandat.

Paragraphe 2

Les commissions santé, sécurité et conditions de travail

Article L. 2313-7

L'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 fixe le nombre et le cadre de mise en place des commissions santé, sécurité et conditions de travail notamment dans les cas mentionnés aux articles L. 2313-10 et L. 2313-11.

L'accord définit également :

1° le nombre de membres de la ou des commissions ;

2° les modalités de leur désignation ;

3° les missions déléguées à la ou les commissions par le comité social et économique;

4° leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation et de formation dont bénéficient les membres de la ou des commissions pour l'exercice de leurs missions ;

5° les modalités de leur formation conformément aux dispositions de la sous-section

6 de la section 1 du chapitre V;

6 le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués.

L'accord peut également définir les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensée aux membres de la commission.

Lorsque l'accord confie tout ou partie des attributions du comité social et économique à la commission santé, sécurité et conditions de travail, les personnes mentionnées aux articles L. 2314-12, L. 2315-24 et L. 2315-25 sont informées et invitées aux réunions de la commission.

Article L. 2313-8

En l'absence d'accord conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2313-2, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, peut déterminer les modalités de mise en place de la ou les commissions santé, sécurité et conditions de travail définies à l'article L. 2313-7.

Article L. 2313-9

En l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées aux articles L. 2313-2 et L. 2313-8, l'employeur met en place la ou les commissions santé, sécurité et conditions de travail conformément aux articles L. 2313-10 et L. 2313-11.

Le fonctionnement des commissions santé, sécurité et conditions de travail est défini au paragraphe 2 de la sous-section 6 de la section 3 du chapitre V.

Article L. 2313-10

Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du comité social et économique dans:

1° les entreprises d'au moins trois cent salariés;

2° les établissements distincts d'au moins trois cent salariés ;

3° les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants.

Les membres de cette commission sont désignés parmi les membres titulaires ou suppléants de la délégation du personnel du comité, par une délibération adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32.

Article L. 2313-11

Dans les entreprises et établissements distincts de moins de trois cents salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Cette décision peut être contestée devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Paragraphe 3

Les représentants de proximité

Article L. 2313-12

L'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 peut mettre en place des représentants de proximité.

L'accord définit également :

1° le nombre de représentants de proximité;

2° les attributions des représentants de proximité;

3° les modalités de leur désignation ;

4° leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions. ;

Les représentants de proximité sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

.....

Sous-section 2

Mise en place du comité social et économique au niveau de l'unité économique et sociale

Article L. 2313-13

Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins onze salariés est reconnue **par convention ou par décision de justice** entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, un comité social et économique commun est mis en place par accord ou par décision de justice ainsi que, le cas échéant, les commissions santé, sécurité et conditions de travail et les représentants de proximité selon les modalités prévues par la sous-section 1.

Titre III : Comité de groupe

Chapitre Ier : Mise en place.

Article L2331-1

I. - Un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une entreprise appelée **entreprise dominante**, dont le siège social est situé sur le territoire français, **et les entreprises qu'elle contrôle** dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

II. - Est également considérée comme entreprise dominante, pour la constitution d'un comité de groupe, une **entreprise exerçant une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital**, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique.

L'existence d'une influence dominante est présumée établie, sans préjudice de la preuve contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement :

- peut nommer plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise ;

- ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par une autre entreprise ;

- ou détient la majorité du capital souscrit d'une autre entreprise.

Lorsque plusieurs entreprises satisfont, à l'égard d'une même entreprise dominée, à un ou plusieurs des critères susmentionnés, celle qui peut nommer plus de la moitié des membres des organes de direction, d'administration ou de surveillance de l'entreprise dominée est considérée comme l'entreprise dominante, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise puisse exercer une influence dominante.

Article L2331-2

Le comité d'entreprise d'une entreprise contrôlée ou d'une entreprise sur laquelle s'exerce une influence dominante au sens de l'article L. 2331-1 **peut demander**, pour l'application des dispositions du présent titre, **l'inclusion de l'entreprise dans le groupe ainsi constitué**. La demande est transmise par l'intermédiaire du chef de l'entreprise concernée au **chef de l'entreprise dominante** qui, dans un **délai de trois mois, fait droit à cette demande**.

La disparition, entre les deux entreprises, des relations définies à l'article L. 2331-1 fait l'objet d'une information préalable et motivée au comité de l'entreprise concernée. Celle-ci cesse d'être prise en compte pour la composition du comité de groupe.

Lorsque le comité de groupe est déjà constitué, toute entreprise qui établit avec l'entreprise dominante, de façon directe ou indirecte, les relations définies à l'article L. 2331-1, est prise en compte pour la constitution du comité de groupe lors du renouvellement de celui-ci.

Article L2331-3

En cas de litige résultant de l'application des articles L. 2331-1, L. 2331-2 et L. 2331-6, **le comité d'entreprise ou les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise considérée ou d'une entreprise du groupe peuvent porter ce litige devant le juge judiciaire du siège de l'entreprise dominante.**

Article L2331-4

Ne sont pas considérées comme entreprises dominantes, les entreprises mentionnées aux points a et c du paragraphe 5 de l'article 3 du règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 sur les concentrations.

Article L2331-5

Les réseaux bancaires comportant un organe central, au sens des articles L. 511-30 et L. 511-31 du code monétaire et financier relatifs à l'activité et au contrôle des établissements de crédit, constituent un comité de groupe quand cet organe central n'est pas un établissement public.
Pour l'application du présent titre, l'organe central est considéré comme l'entreprise dominante.

Article L2331-6

Les dispositions du présent titre sont applicables quel que soit le nombre de salariés employés.

Sous-section 3

Mise en place du comité social et économique interentreprises

Article L. 2313-14

Lorsque la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient, un accord collectif interentreprises conclu entre les employeurs des entreprises du site ou de la zone et les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel ou au niveau départemental peut mettre en place un comité social et économique interentreprises.

L'accord définit :

1° Le nombre de membres de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises ;

2° Les modalités de leur élection ou désignation ;

3° Les attributions du comité social et économique interentreprises ;

3° Les modalités de fonctionnement du comité social et économique interentreprises.

L'accord collectif peut également décider que dans les entreprises d'au moins onze salariés du site ou de la zone ayant mis en place un comité social et économique, un membre de la délégation du personnel de chaque comité social et économique participe aux réunions mensuelles.

Section 2

Suppression du comité social et économique

Article L. 2313-15

A l'expiration du mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, l'instance n'est pas renouvelée si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de onze salariés pendant au moins douze mois.

Dans ce cas, le renouvellement intervient dès que les conditions d'effectifs prévues à l'article L. 2311-2 sont à nouveau remplies, la période de trois ans étant calculée à partir de la fin du dernier mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Chapitre IV

COMPOSITION, ELECTIONS ET MANDAT

Section 1

Composition

Article L. 2314-1

Le comité social et économique 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.

Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

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. 2314 6.

Ancien Article L2324-1

Modifié par [LOI n°2014-288 du 5 mars 2014 - art. 30 \(V\)](#)

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 L. 2314-2

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 L. 2314-3

Assistent avec voix consultative aux réunions prévues aux alinéas 4 et 5 de l'article L. 2315-28 sur les points de l'ordre du jour relatifs aux questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail :

1° Le médecin du travail, qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail ;

2° Le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités :

1° Aux **réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail**, dans les entreprises et établissements mentionnés à l'article L. 2313-10 ;

2° **A l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité de la délégation du personnel** du comité social et économique, aux **réunions de ce comité mentionnées au 4 de l'article L. 2315-28** ;

3° Aux réunions du comité consécutives à un accident de travail ayant entraîné une incapacité de travail ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel d'au moins huit jours.

Ancien Article L4614-11

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 113 \(V\)](#)

L'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article [L. 8112-1](#) **est prévenu de toutes les réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et peut y assister.**

Section 2

Election

Sous-section 1

Organisation des élections

Article L. 2314-4

Lorsque le seuil de onze salariés a été franchi dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 2311-2, l'employeur informe le personnel tous les quatre ans de l'organisation des élections par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information. Le document diffusé précise la date envisagée pour le premier tour.

Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le **quatre-vingt-dixième jour suivant la diffusion.**

Article L. 2314-5

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 membre de la délégation du personnel 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.

Par dérogation aux alinéas 1 et 2, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, l'employeur invite les organisations syndicales mentionnées au même alinéa à cette négociation à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information prévue à l'article L. 2314-4.

Le salarié bénéficie de la protection prévue par le présent code à compter de la date de notification de sa candidature à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception.

Ancien Article L2314-2

Modifié par [ORDONNANCE n°2014-699 du 26 juin 2014 - art. 7](#)

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**.

Ancien Article L2411-6

L'autorisation de licenciement est requise, pendant une durée de six mois, pour le salarié ayant demandé à l'employeur d'organiser les élections de délégués du personnel ou d'accepter d'organiser ces élections. **Cette durée court à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre recommandée par laquelle une organisation syndicale a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections.**

Cette protection ne bénéficie qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections.

Ancien Article L2411-7

L'autorisation de licenciement est requise pendant six mois pour le candidat, au premier ou au deuxième tour, aux fonctions de délégué du personnel, à partir de la publication des candidatures. La durée de six mois court **à partir de l'envoi par lettre recommandée de la candidature à l'employeur.**

Cette autorisation est également requise **lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de délégué du personnel a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.**

Article L. 2314-6

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 L. 2314-7

Le protocole préélectoral peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.

Ancien Article L2314-1

Modifié par [LOI n°2014-288 du 5 mars 2014 - art. 30 \(V\)](#)

Le nombre des délégués du personnel est déterminé selon des bases fixées par décret en Conseil d'Etat, compte tenu du nombre des salariés.

Il peut être augmenté par accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de [l'article L. 2314-3-1](#).

Il est élu autant de délégués suppléants que de titulaires.

Article L. 2314-8

En l'absence de comité social et économique, l'employeur engage la procédure définie à l'article L. 2314-5 à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale dans le mois suivant la réception de cette demande.

Lorsque l'employeur a engagé le processus électoral et qu'un procès-verbal de carence a été établi, la demande ne peut intervenir que dans un délai de six mois après l'établissement de ce procès-verbal.

Article L. 2314-9

Lorsque le comité social et économique n'a pas été mis en place ou renouvelé, 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 l'autorité administrative. Cette dernière communique une copie du procès-verbal de carence aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

Article L. 2314-10

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 du comité social et économique est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Les élections partielles se déroulent dans les conditions fixées à l'article L. 2314-28 pour pourvoir tous les 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.

Sous-section 2
Collèges électoraux

Article L. 2314-11

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique 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 de l'instance, ces catégories constituent un troisième collège.

Ancien 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 L. 2314-12

Un accord peut modifier le nombre et la composition des collèges électoraux à condition d'être 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. 2314-10.

L'accord est communiqué, à sa demande, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1.

Ancien Article L2314-10

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 113 \(V\)](#)

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'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article [L. 8112-1](#).

Article L. 2314-13

Dans les collèges électoraux, la répartition du personnel et la répartition des sièges font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales conclu selon les conditions de l'article L. 2314-6.

Cet accord mentionne la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

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. 2314-11, soit, à défaut d'accord, à celles prévues à l'article L.2314-10.

La saisine de l'autorité administrative 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 décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

Article L. 2314-14

Lorsqu'aucune organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'a pris part à la négociation, l'employeur répartit le personnel et les sièges dans les collèges électoraux.

Article L. 2314-15

Des dispositions sont prises par accord préélectoral, conclu conformément à l'article L. 2314-6, 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 L. 2314-16

Sans préjudice des dispositions des articles L. 2314-11 et L. 2314-12, dans les entreprises de travail temporaire, la répartition des sièges peut faire l'objet d'un accord préélectoral, conclu conformément à l'article L. 2314-6 en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire.

Article L. 2314-17

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.

Sous-section 3 *Electorat et éligibilité*

Article L. 2314-18

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.

Article L. 2314-19

Sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs 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 L. 2314-20

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 L. 2314-21

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 L. 2314-22

Dans les entreprises de travail temporaire, sont électeurs ou éligibles tous les salariés temporaires satisfaisant aux conditions définies à l'article L. 2314-19 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 pour de nouveaux contrats de mission.

Article L. 2314-23

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.

Ancien Article L2314-18-1

Créé par [LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 3](#)

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 L. 2314-24

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. 2314-20 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 L. 2314-25

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.

La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

Sous-section 4

Mode de scrutin et résultat des élections

Article L. 2314-26

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe.

Elle peut également avoir lieu par vote électronique, selon les modalités fixées par un décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur le décide.

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 L. 2314-27

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 L. 2314-28

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales, conclu conformément à l'article L. 2314-6. 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 L. 2314-29

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. 2314-5. 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.

Représentation équilibrée des femmes et des hommes

Article L. 2314-30

Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L. 2314-28 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Lorsque l'application du premier alinéa n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

1° Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;

2° Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Lorsque l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste.

Le présent article s'applique à la liste des membres titulaires du comité social et économique et à la liste de ses membres suppléants.

Article L. 2314-31

Dès qu'un accord ou une décision de l'autorité compétente sur la répartition du personnel est intervenu, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette information, la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

Sous-section 6 Contestations

Article L. 2314-32

Les contestations relatives à l'électorat, à la composition des listes de candidats en application de l'article L. 2314-29, 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.

La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2314-29 entraîne l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter. Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.

La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la seconde phrase du premier alinéa du même article L. 2314-29 entraîne l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions.

Le cas échéant, il est fait application des dispositions de l'article L. 2314-9 du code du travail.

Section 3

Durée et fin du mandat

Article L. 2314-33

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus pour quatre ans.

Sauf si l'accord prévu à l'article L.2314-5 en dispose autrement, le nombre de mandats successifs est limité à trois excepté pour les entreprises de moins de cinquante salariés dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

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 L. 2314-34

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2314 32, 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 au comité comprise entre deux et quatre ans.

Article L. 2314-35

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 de la délégation du personnel du comité social et économique 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 de la délégation du personnel du comité social et économique 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 de la délégation du personnel du comité social et économique intéressé.

Article L. 2314-36

Tout membre de la délégation du personnel du comité social et économique 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 de la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Article L. 2314-37

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.

Chapitre V

FONCTIONNEMENT

Section 1

Dispositions communes

Sous-section 1

Dispositions générales

Article L. 2315-1

Les conditions de fonctionnement du comité social et économique doivent permettre une prise en compte effective des intérêts des salariés exerçant leur activité hors de l'entreprise ou dans des unités dispersées.

Article L. 2315-2

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

Article L. 2315-3

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique 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.

[Anciens articles : aucune restriction n'est prévue pour les délégués du personnel, sauf quand il y a n'y a pas de CE par carence :](#)

Ancien Article L2313-13

En l'absence de comité d'entreprise, par suite d'une carence constatée aux élections, les attributions économiques de celui-ci, mentionnées à la section 1 du chapitre III du titre II, sont exercées temporairement par les délégués du personnel.

Les informations sont communiquées et les consultations ont lieu au cours de la réunion mensuelle des délégués du personnel.

Un procès-verbal concernant les questions économiques examinées est établi. Il est adopté après modifications éventuelles lors de la réunion suivante et peut être affiché après accord entre les délégués du personnel et l'employeur.

Dans ce cadre, les délégués du personnel sont tenus au respect des dispositions relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion prévues à [l'article L. 2325-5](#).

Les délégués du personnel peuvent avoir recours aux experts rémunérés par l'employeur dans les conditions prévues aux [articles L. 2325-35 et suivants](#)

Le budget de fonctionnement dont le montant est déterminé à [l'article L. 2325-43](#) est géré conjointement par l'employeur et les délégués du personnel.

Les délégués du personnel bénéficient de la formation économique dans les conditions prévues à [l'article L. 2325-44](#).

Article L. 2315-4

Le recours à la visioconférence pour réunir le comité social et économique peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel 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 social et économique peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret.

Ancien 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.

Ancien Article L2325-5-1

- Créé par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 17](#)

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.

Article L. 2315-5

Lorsqu'il tient de la loi un droit d'accès aux registres mentionnés à l'article L. 8113-4, le comité social et économique est consulté préalablement à la mise en place d'un support de substitution dans les conditions prévues à ce même article.

Article L. 2315-6

Dans les établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation au titre de l'article L. 512-1 code de l'environnement ou soumise aux dispositions des articles L. 211-2 et L. 211-3, des titres II à VII et du chapitre II du titre VIII du livre II du code minier, les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement sont portés à la connaissance du comité social et économique par l'employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire. Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique 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.

Sous-section 2 *Heures de délégation*

Article L. 2315-7

L'employeur laisse à chacun des membres titulaires constituant la délégation du personnel du comité social et économique le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps, fixé par décret en Conseil d'Etat en fonction à la fois des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de membres de la délégation, ne peut être inférieur à **dix heures par mois dans les entreprises de moins de cinquante salariés et à seize heures dans les autres entreprises.**

Ancien Article L2315-1

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 28](#)

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.**

Sauf accord collectif contraire, lorsque le représentant du personnel élu ou désigné est un salarié mentionné à l'article [L. 3121-58](#), le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat. Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, le représentant du personnel en bénéficie dans des conditions définies par un décret en Conseil d'Etat.

Ancien Article L2325-6

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 28](#)

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.

Sauf accord collectif contraire, lorsque le représentant du personnel élu ou désigné est un salarié mentionné à l'article [L. 3121-58](#), le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat. Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, le représentant du personnel en bénéficie dans des conditions définies par un décret en Conseil d'Etat.

Ancien Article L4614-3

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 28](#)

L'employeur laisse à chacun des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps est au moins égal à :

- 1° [Deux heures par mois](#) dans les établissements employant jusqu'à 99 salariés ;
- 2° [Cinq heures par mois](#) dans les établissements employant de 100 à 299 salariés ;
- 3° [Dix heures par mois](#) dans les établissements employant de 300 à 499 salariés ;
- 4° [Quinze heures par mois](#) dans les établissements employant de 500 à 1 499 salariés ;
- 5° [Vingt heures par mois](#) dans les établissements employant au moins mille cinq cents salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles ou de participation à une instance de coordination prévue à [l'article L. 4616-1](#).

Sauf accord collectif contraire, lorsque le représentant du personnel élu ou désigné est un salarié mentionné à l'article [L. 3121-58](#), le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat. Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, le représentant du personnel en bénéficie dans des conditions définies par un décret en Conseil d'Etat.

Article L. 2315-8

[Les modalités d'utilisation des heures de délégation sur une durée supérieure au mois sont définies par voie réglementaire.](#)

Article L. 2315-9

[Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.](#)

Ancien Article L2326-6 ([possibilité pour DUP seulement](#))

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 28](#)

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.

Sauf accord collectif contraire, lorsque le représentant du personnel élu ou désigné est un salarié mentionné à l'article [L. 3121-58](#), le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat. Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, le représentant du personnel en bénéficie dans des conditions définies par un décret en Conseil d'Etat.

Article L. 2315-10

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 L. 2315-11

Est également payé comme temps de travail effectif le temps passé par les membres de la délégation du personnel du comité social et économique :

1° Aux réunions avec l'employeur

2° **Aux réunions internes du comité et de ses commissions dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret en Conseil d'Etat;**

3° Aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;

Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique.

Article L. 2315-12

Le temps passé aux réunions du comité social et économique avec l'employeur par les représentants syndicaux au comité 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 L. 2315-13

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 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.

Sous-section 3
Déplacement et circulation

Article L. 2315-14

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique et les représentants syndicaux au comité 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.

Sous-section 4
Affichage

Article L. 2315-15

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique 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.

Sous-section 5
Formation
Paragraphe 1
Dispositions générales

Article L. 2315-16

Le temps consacré aux formations prévues au présent chapitre est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Article L. 2315-17

Les formations sont dispensées soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, soit par un des organismes mentionnés à l'article L. 2145-5. Ces formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Paragraphe 2
Formation en santé, sécurité et conditions de travail

Article L. 2315-18

Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail, ou, le cas échéant, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail prévues au chapitre II du présent titre, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Le financement des formations est pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.

Ancien Article L2313-16

Modifié par [LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 43](#)

Dans les établissements d'au moins cinquante salariés, s'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité avec les mêmes moyens et obligations que celui-ci.

Dans les établissements de moins de cinquante salariés, s'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité avec les moyens attribués aux délégués du personnel. Ils sont soumis aux mêmes obligations que les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Section 2

Dispositions particulières des entreprises de moins de cinquante salariés

Sous-section 1

Fonctionnement

Article L. 2315-19

Les représentants du personnel au comité social et économique exercent individuellement les droits qui sont reconnus au comité par la présente section.

Sous-section 2

Local

Article L. 2315-20

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

Sous-section 3

Réunions

Article L. 2315-21

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique 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 membres de la délégation du personnel du comité social et économique 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 L. 2315-22

Sauf circonstances exceptionnelles, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique 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 membres de la délégation du personnel du comité social et économique 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'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 et des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Section 3

Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés

Article L. 2315-23

Le comité social et économique est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine.

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

Le comité désigne, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier.

Ancien Article L2325-1

Modifié par [LOI n°2014-288 du 5 mars 2014 - art. 32 \(V\)](#)

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.

Sous-section 1

Règlement intérieur

Article L. 2315-24

Le comité social et économique 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 chapitre II du présent titre.

Sous-section 2

Local

Article L. 2315-25

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

Article L. 2315-26

Le comité social et économique 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 de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

Sous-section 3

Réunions

Paragraphe 1

Périodicité

Article L. 2315-27

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité social et économique 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.

Au moins quatre de ces réunions portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers.

Le comité est en outre réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement et à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Lorsque l'employeur est défaillant, et à la demande d'au moins la moitié des membres du comité social et économique, celui-ci peut être convoqué par **l'agent de contrôle de l'inspection du travail** mentionné à L. 8112-1 et siéger sous sa présidence.

L'employeur informe annuellement l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, et leur confirme par écrit au moins quinze jours à l'avance la tenue de ces réunions.

Ancien 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.

Ancien 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.

Ancien Article L4614-7

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se réunit **au moins tous les trimestres** à l'initiative de l'employeur, **plus fréquemment en cas de besoin**, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers.

Ancien Article L4614-11

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 113 \(V\)](#)

L'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article [L. 8112-1](#) est prévenu de toutes les réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail **et peut y assister**.

Paragraphe 2

Ordre du jour

Article L. 2315-28

L'ordre du jour de chaque réunion du comité social et économique est établi par le président et le secrétaire.

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 par le président ou le secrétaire.

Article L. 2315-29

L'ordre du jour des réunions du comité social et économique est communiqué par le président aux membres du comité, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 ainsi qu'à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale **trois jours au moins** avant la réunion.

Ancien Article R4614-3

Modifié par [Décret n°2016-868 du 29 juin 2016 - art. 2](#)

Modifié par [Décret n°2016-868 du 29 juin 2016 - art. 3](#)

L'ordre du jour de la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et, le cas échéant, les documents s'y rapportant sont transmis par le président aux membres du comité **et à l'inspecteur du travail huit jours au moins** avant la date fixée pour la réunion, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence.

Toutefois, lorsque le comité est réuni dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article [L. 2323-31](#), l'ordre du jour et, le cas échéant, les documents s'y rapportant sont transmis trois jours au moins avant la date fixée pour la réunion.

L'ordre du jour est transmis dans les mêmes conditions aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale qui peuvent assister aux réunions du comité.

Article L. 2315-30

Lorsque le comité social et économique 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 réunion.

Sous-section 4 Personnes extérieures

Article L. 2315-31

Dans le cadre de ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, le comité social et économique peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations.

Ancien Article L4614-12

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 16](#)

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert agréé :

1° Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;

2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article [L. 4612-8-1](#).

Les conditions dans lesquelles l'expert est agréé par l'autorité administrative et rend son expertise sont déterminées par voie réglementaire.

Article L. 2315-32

Dans le cadre de ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, le comité social et économique peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

Sous-section 5
Votes et délibérations

Article L. 2315-33

Les résolutions du comité social et économique sont prises à la majorité des membres présents.

Le président du comité social et économique ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

Article L. 2315-34

Le comité social et économique peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises à l'autorité administrative.

Ancien Article L2325-19

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 113 \(V\)](#)

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

Les agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 peuvent, sur leur demande, et à tout moment, prendre connaissance des délibérations du comité d'entreprise.

Sous-section 6
Procès-verbal

Article L. 2315-35

Les délibérations du comité social et économique 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 présent code ou, à défaut, par un décret.

A 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 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 de l'instance.

Article L. 2315-36

Le procès-verbal des réunions du comité social et économique 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.

Sous-section 7
Commissions
Paragraphe 1

Article L. 2315-37

La commission santé, sécurité et conditions de travail mise en place par l'accord prévu à l'article L.2312-2, ou, en l'absence d'accord, par l'employeur conformément aux articles L.2313-10 et L.2313-11, **peut se voir confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions reconnues au comité**, que la commission exerce pour le compte de ce dernier.

Article L. 2315-38

Les membres de la commission santé sécurité et conditions de travail sont désignés par le comité social et économique parmi ses membres, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Article L. 2315-39

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant.

Elle comprend **au minimum trois membres représentants du personnel**, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres.

L'employeur peut adjoindre à la commission avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Les dispositions de l'article L. 2315-4 relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion leur sont applicables.

Le cas échéant, les rapports de la commission sont soumis à la délibération du comité.

Ancien Article L4613-1

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 113 \(V\)](#)

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend l'employeur et une délégation du personnel dont les membres sont désignés, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité d'entreprise les ayant désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel.

L'employeur transmet à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article [L. 8112-1](#) le procès-verbal de la réunion de ce collège.

Article R4613-1

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

La délégation du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est composée comme suit :

- 1° Etablissements de 199 salariés et moins, **trois salariés** dont un appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres ;
 - 2° Etablissements de 200 à 499 salariés, **quatre salariés** dont un appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres ;
 - 3° Etablissements de 500 à 1 499 salariés, **six salariés** dont deux appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres ;
 - 4° Etablissements de 1 500 salariés et plus, **neuf salariés**, dont trois appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres.
-

Article L. 2315-40

La formation des membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail est organisée :

- 1° sur une durée de cinq jours dans les entreprises d'au moins trois cents salariés ;
- 2° sur une durée de trois jours dans les entreprises de moins de trois cents salariés.

Ancien Article L4614-14

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Dans les établissements où il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et dans lesquels les délégués du personnel sont investis des missions de ce comité, les délégués du personnel bénéficient de la formation prévue au premier alinéa.

Ancien Article L4614-15

Modifié par [LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 43](#)

Dans les établissements d'au moins trois cents salariés, la formation est assurée dans les conditions prévues à l'article L. 2325-44.

Pour les établissements de moins de trois cents salariés, ces conditions sont fixées par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par des dispositions spécifiques déterminées par voie réglementaire.

Ancien Article L2325-44

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 33](#)

Les membres titulaires du comité d'entreprise élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions et limites prévues à [l'article L. 2145-11](#), d'un stage de formation économique d'une **durée maximale de cinq jours** dispensé soit par un **organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative** dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, soit par **un des organismes mentionnés à l'article L. 2145-5**. **Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.**

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L. 2145-5 et suivants.

Le financement de la formation économique est pris en charge par le comité d'entreprise.

Paragraphe 2
Champ de la négociation

Article L. 2315-41

Un accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues à au premier alinéa de l'article L. 2232-12 peut prévoir la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers.

Le cas échéant, l'employeur peut adjoindre à ces commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Les dispositions de l'article L. 2315-4 relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion leur sont applicables.

Les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité.

Paragraphe 3
Dispositions supplétives
Sous-paragraphe 1
Commission économique

Article L. 2315-42

En l'absence d'accord prévu à l'article L.2315-43, dans les entreprises d'au moins mille salariés, une commission économique est créée au sein du comité social et économique ou du comité social et économique central.

Cette commission est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité et toute question que ce dernier lui soumet.

Article L. 2315-43

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant.

La commission économique comprend au maximum cinq membres représentants du personnel, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres. Ils sont désignés par le comité social et économique ou le comité social et économique central parmi leurs membres.

Ancien Article L2325-24

La commission économique comprend au maximum cinq membres représentants du personnel, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres. Ils sont désignés par le comité d'entreprise ou le comité central d'entreprise parmi leurs membres.

La commission est présidée dans des conditions déterminées par décret.

Ancien Article R2325-4

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Les membres des commissions peuvent être choisis parmi des salariés de l'entreprise n'appartenant pas au comité.

Les commissions du comité d'entreprise sont présidées par un de ses membres.

La commission économique du comité d'entreprise est **présidée par un membre titulaire du comité d'entreprise** ou du comité central d'entreprise.

Article L. 2315-44

La commission économique se réunit au moins deux fois par an.

Elle peut demander à entendre tout cadre supérieur ou dirigeant de l'entreprise après accord de l'employeur.

Elle peut se faire assister par l'expert-comptable qui assiste le comité social et économique et par les experts choisis par le comité dans les conditions fixées à la section 10.

Ancien Article L2325-25

La commission économique se réunit au moins deux fois par an.

Elle peut demander à entendre tout cadre supérieur ou dirigeant de l'entreprise après accord de l'employeur.

Elle peut se faire assister par l'expert-comptable qui assiste le comité d'entreprise et par les experts choisis par le comité d'entreprise dans les conditions fixées à la section 7.

L'employeur laisse aux membres de la commission le temps nécessaire pour tenir leurs réunions dans la limite d'une durée globale ne pouvant excéder quarante heures par an. Ce temps est rémunéré comme temps de travail.

Sous-paragraphe 2
Commission de la formation.

Article L. 2315-45

En l'absence d'accord prévu à l'article L.2315-43, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité social et économique constitue une commission de la formation.

Cette commission est chargée :

- 1° De préparer les délibérations du comité prévues aux 2° et 3° de l'article L. 2312-33 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.
-

Sous-paragraphe 3
Commission d'information et d'aide au logement.

Article L. 2315-46

En l'absence d'accord prévu à l'article L.2315-43, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, une commission d'information et d'aide au logement des salariés est créée au sein du comité social et économique.

Les entreprises de moins de trois cents salariés peuvent se grouper entre elles pour former cette commission.

Article L. 2315-47

La commission d'information et d'aide au logement facilite le logement et l'accession des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation.

A cet effet, la commission :

- 1° Recherche les possibilités d'offre de logements correspondant aux besoins du personnel, en liaison avec les organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction ;
 - 2° Informe les salariés sur leurs conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement et les assiste dans les démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre.
-

Article L. 2315-48

La commission d'information et d'aide au logement des salariés aide les salariés souhaitant acquérir ou louer un logement au titre de la participation des employeurs à l'effort de construction, ou investir les fonds provenant des droits constitués en application des dispositions relatives à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale.

A cet effet, la commission propose, dans chaque entreprise, des critères de classement des salariés candidats à l'accèsion à la propriété ou à la location d'un logement tenant compte, notamment, des charges de famille des candidats.

Priorité est accordée aux bénéficiaires des dispositions du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ayant la qualité de grands mutilés de guerre, conjoints survivants, pupilles de la nation, aux titulaires de pensions d'invalidité servies par un régime obligatoire de sécurité sociale, aux bénéficiaires d'une rente d'accident du travail correspondant à un taux d'incapacité au moins égal à 66 %, aux jeunes de moins de trente ans, aux salariés en mobilité professionnelle, ainsi qu'aux salariés répondant aux critères prévus au deuxième alinéa du II de l'article L. 441-2-3 du code de la construction et de l'habitation.

Le comité social et économique examine pour avis les propositions de la commission.

Article L. 2315-49

La commission d'information et d'aide au logement peut s'adjoindre, avec l'accord de l'employeur, à titre consultatif, un ou plusieurs conseillers délégués par des organisations professionnelles, juridiques ou techniques.

Article L. 2315-50

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2315-52, un décret en Conseil d'Etat détermine :

- 1° Les conditions dans lesquelles la commission d'information et d'aide au logement des salariés est constituée ;
- 2° Les conditions dans lesquelles les droits constitués en application des dispositions relatives à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale sont négociables ou exigibles avant l'expiration du délai prévu à l'article L. 3323-5 ou à l'article L. 3324-10, en vue de constituer ou de compléter l'apport initial nécessaire à l'acquisition du logement principal.

Article L. 2315-51

Un décret détermine :

- 1° Le nombre maximum de membres de la commission d'information et d'aide au logement des salariés ;
 - 2° Les conditions dans lesquelles les conseillers que s'adjoit la commission sont, le cas échéant, rémunérés.
-

Sous-paragraphe 4
Commission de l'égalité professionnelle

Article L. 2315-52

En l'absence d'accord prévu à l'article L.2315-43, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du comité social et économique.

Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité prévues au 3° de l'article L. 2312-33.

Sous-paragraphe 5
Commission des marchés

Article L. 2315-53

En l'absence d'accord prévu à l'article L.2315-43, une commission des marchés est créée au sein du comité social et économique qui dépasse, pour au moins deux des trois critères mentionnés au II de l'article L. 2315-61, des seuils fixés par décret.

Article L. 2315-54

Pour les marchés dont le montant est supérieur à un seuil fixé par décret, le comité social et économique détermine, sur proposition de la commission des marchés, les critères retenus pour le choix des fournisseurs et des prestataires du comité et la procédure des achats de fournitures, de services et de travaux.

La commission des marchés choisit les fournisseurs et les prestataires du comité. Elle rend compte de ces choix, au moins une fois par an, au comité, selon des modalités déterminées par le règlement intérieur du comité.

Article L. 2315-55

Les membres de la commission des marchés sont désignés par le comité social et économique parmi ses membres titulaires.

Le règlement intérieur du comité social et économique fixe les modalités de fonctionnement de la commission, le nombre de ses membres, les modalités de leur désignation et la durée de leur mandat.

Article L. 2315-56

La commission des marchés établit un rapport d'activité annuel, joint en annexe au rapport mentionné à l'article L. 2315-66.

Sous-section 8 Subvention de fonctionnement

Article L. 2315-57

L'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

1° 0,20% de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2000 salariés

2° 0,22% de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2000 salariés

Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à **0,22 %** de la masse salariale brute.

Le comité social et économique peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au **financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise**. Il peut également décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles.

Cette somme et ses modalités d'utilisation sont inscrites, d'une part, dans les comptes annuels du comité social et économique ou, le cas échéant, dans les documents mentionnés à l'article L. 2315-62 et, d'autre part, dans le rapport mentionné à l'article L. 2315-66.

Pour l'application des dispositions du présent article, la masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou L. 744-10 du code rural et de la pêche maritime.

Ancien Article L2325-43

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 33](#)

L'employeur verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute.

Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute.

Le comité d'entreprise peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au **financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux de l'entreprise.**

Cette somme et ses modalités d'utilisation sont inscrites, d'une part, dans les comptes annuels du comité d'entreprise ou, le cas échéant, dans les documents mentionnés à l'article [L. 2325-46](#) et, d'autre part, dans le rapport mentionné à l'article [L. 2325-50](#).

Article L. 2315-57-1

Dans les entreprises comportant plusieurs comités sociaux et économiques d'établissements, la détermination de la quote-part du montant du budget de fonctionnement attribuée pour le fonctionnement du comité social et économique central peut être déterminée par délibération des comités sociaux et économiques. Les modalités de fonctionnement du budget du comité social et économique centrale sont déterminées par décret à défaut de délibération des comités sociaux et économiques.

Sous-section 9 Formation économique

Article L. 2315-58

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les membres titulaires du comité social et économique élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 2145-11, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours. Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L. 2145-5 et suivants.

Cette formation est dispensée soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, soit par un des organismes mentionnés à l'article L. 2145-5.

Ancien Article L2325-44

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 33](#)

Les membres titulaires du comité d'entreprise élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions et limites prévues à [l'article L. 2145-11](#), d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours dispensé soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, soit par

un des organismes mentionnés à l'article L. 2145-5. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L. 2145-5 et suivants.

Le financement de la formation économique est pris en charge par le comité d'entreprise.

Sous-section 10

Etablissement et contrôle des comptes du comité social et économique

Article L. 2315-59

I. — Le comité social et économique est soumis aux obligations comptables définies à l'article L. 123-12 du code de commerce. Ses comptes annuels sont établis selon les modalités définies par un règlement de l'Autorité des normes comptables.

II. — Le comité social et économique dont le nombre de salariés, les ressources annuelles et le total du bilan n'excèdent pas, à la clôture d'un exercice, pour au moins deux de ces trois critères, des seuils fixés par décret peut adopter une présentation simplifiée de ses comptes, selon des modalités fixées par un règlement de l'Autorité des normes comptables, et n'enregistrer ses créances et ses dettes qu'à la clôture de l'exercice.

Article L. 2315-60

Par dérogation à l'article L. 2315-61, le comité social et économique dont les ressources annuelles n'excèdent pas un seuil fixé par décret peut s'acquitter de ses obligations comptables en tenant un livre retraçant chronologiquement les montants et l'origine des dépenses qu'il réalise et des recettes qu'il perçoit et en établissant, une fois par an, un état de synthèse simplifié portant sur des informations complémentaires relatives à son patrimoine et à ses engagements en cours. Le contenu et les modalités de présentation de cet état sont définis par un règlement de l'Autorité des normes comptables.

Article L. 2315-61

Le comité social et économique fournit des informations sur les transactions significatives qu'il a effectuées. Ces informations sont fournies dans l'annexe à ses comptes, s'il s'agit d'un comité social et économique relevant de l'article L. 2315-61, ou dans le rapport mentionné à l'article L. 2315-66, s'il s'agit d'un comité social et économique relevant de l'article L. 2315-62.

Article L. 2315-62

Lorsque l'ensemble constitué par le comité social et économique et les entités qu'il contrôle, au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce, dépasse, pour au moins deux des trois critères mentionnés au II de l'article L. 2315-61 du présent code, des seuils fixés par décret, le comité social et économique établit des comptes consolidés, dans les conditions prévues à l'article L. 233-18 du code de commerce.

Les prescriptions comptables relatives à ces comptes consolidés sont fixées par un règlement de l'Autorité des normes comptables.

Article L. 2315-63

Les comptes annuels du comité social et économique sont arrêtés, selon des modalités prévues par son règlement intérieur, par des membres élus du comité social et économique désignés par lui et au sein de ses membres élus.

Les documents ainsi arrêtés sont mis à la disposition, le cas échéant, du ou des commissaires aux comptes mentionné (s) à l'article L. 2315-70.

Ils sont approuvés par les membres élus du comité réunis en séance plénière. La réunion au cours de laquelle les comptes sont approuvés porte sur ce seul sujet. Elle fait l'objet d'un procès-verbal spécifique.

Le présent article s'applique également aux documents mentionnés à l'article L.2315-62.

Article L. 2315-64

Le comité social et économique établit, selon des modalités prévues par son règlement intérieur, un rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du comité et les salariés de l'entreprise.

Lorsque le comité social et économique établit des comptes consolidés, le rapport porte sur l'ensemble constitué par le comité social et économique et les entités qu'il contrôle, mentionné à l'article L. 2315-64.

Le contenu du rapport, déterminé par décret, varie selon que le comité social et économique relève des I ou II de l'article L. 2315-61 ou de l'article L. 2315-62.

Ce rapport est présenté aux membres élus du comité social et économique lors de la réunion en séance plénière mentionnée à l'article L. 2315-65.

Article L. 2315-65

Le trésorier du comité social et économique ou, le cas échéant, le commissaire aux comptes présente un rapport sur les conventions passées, directement, indirectement ou par personne interposée, entre le comité social et économique et l'un de ses membres.

Ce rapport est présenté aux membres élus du comité social et économique lors de la réunion en séance plénière mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 2315-65.

Article L. 2315-66

Au plus tard trois jours avant la réunion en séance plénière mentionnée à l'article L.2315-65, les membres du comité social et économique chargés d'arrêter les comptes du comité communiquent aux membres du comité social et économique les comptes annuels ou, le cas échéant, les documents mentionnés à l'article L. 2315-62, accompagnés du rapport mentionné à l'article L. 2315-66.

Article L. 2315-67

Le comité social et économique porte à la connaissance des salariés de l'entreprise, par tout moyen, ses comptes annuels ou, le cas échéant, les documents mentionnés à l'article L. 2315-62, accompagnés du rapport mentionné à l'article L. 2315-66.

Article L. 2315-68

Lorsque le comité social et économique dépasse, pour au moins deux des trois critères mentionnés au II de l'article L. 2315-61, des seuils fixés par décret, il est tenu de nommer au moins un commissaire aux comptes et un suppléant, distincts de ceux de l'entreprise.

Le comité social et économique tenu d'établir des comptes consolidés nomme deux commissaires aux comptes en application de l'article L. 823-2 du code de commerce.

Le coût de la certification des comptes est pris en charge par le comité social et économique sur sa subvention de fonctionnement.

Article L. 2315-69

Lorsque le commissaire aux comptes du comité social et économique relève, à l'occasion de l'exercice de sa mission, des faits de nature à compromettre la continuité de l'exploitation du comité social et économique, il en informe le secrétaire et le président du comité social et économique, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

A défaut de réponse du secrétaire du comité social et économique dans un délai fixé par décret en Conseil d'Etat ou si cette réponse ne lui permet pas d'être assuré de la continuité de l'exploitation du comité social et économique, le commissaire aux comptes établit un rapport spécial et invite l'employeur, par un document écrit dont la copie est transmise au président du tribunal de grande instance compétent et aux membres du comité social et économique, à réunir le comité afin que ce dernier délibère sur les faits relevés. Le commissaire aux comptes est convoqué à cette réunion, qui se tient dans des conditions et délais fixés par décret en Conseil d'Etat.

En l'absence de réunion du comité social et économique dans le délai prévu au deuxième alinéa du présent article, en l'absence de convocation du commissaire aux comptes ou si, à l'issue de la réunion du comité social et économique, le commissaire aux comptes constate que les décisions prises ne permettent pas d'assurer la continuité de l'exploitation, il informe de ses démarches le président du tribunal de grande instance et lui en communique les résultats. Le I de l'article L. 611-2 du code de commerce est applicable, dans les mêmes conditions, au comité social et économique. Pour l'application du présent article, le président du tribunal de grande instance est compétent et il exerce les mêmes pouvoirs que ceux qui sont attribués au président du tribunal de commerce.

Dans un délai de six mois à compter du déclenchement de la procédure d'alerte, le commissaire aux comptes peut reprendre le cours de la procédure au point où il avait estimé pouvoir y mettre un terme lorsque, en dépit des éléments ayant motivé son appréciation, la continuité de l'exploitation du comité social et économique demeure compromise et que l'urgence commande l'adoption de mesures immédiates.

Le présent article n'est pas applicable lorsqu'une procédure de conciliation ou de sauvegarde a été engagée par le débiteur en application des articles L. 611-6 ou L. 620-1 du code de commerce.

Article L. 2315-70

Les comptes annuels et, le cas échéant, les documents mentionnés à l'article L. 2315-62, ainsi que les pièces justificatives qui s'y rapportent, sont conservés pendant dix ans à compter de la date de clôture de l'exercice auquel ils se rapportent.

Article L. 2315-71

Le comité social et économique dont les ressources annuelles excèdent le seuil prévu à l'article L. 2315-62 et qui n'excède pas, pour au moins deux des trois critères mentionnés au

Il de l'article L. 2315-61, des seuils fixés par décret confie la mission de présentation de ses comptes annuels à un expert-comptable.
Le coût de la mission de présentation de ses comptes est pris en charge par le comité social et économique sur sa subvention de fonctionnement.

Article L. 2315-72

Pour l'application de la présente section, la définition des ressources annuelles pour l'appréciation des seuils mentionnés au II de l'article L. 2315-61 et à l'article L. 2315-62 est précisée par décret.

Sous-section 11
Expertise
Paragraphe 1
Dispositions générales
Sous-paragraphe 1
Champ de l'expertise

Article L. 2315-73

Le comité social et économique peut, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein, décider de recourir à un expert dans les cas prévus à la présente sous-section.

Article L. 2315-74

Un accord d'entreprise, ou à défaut un accord conclu entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel, détermine le nombre d'expertises dans le cadre des consultations annuelles prévues au paragraphe 2 sur une ou plusieurs années.

Sous-paragraphe 2
Financement

Article L. 2315-75

Lorsque le comité social et économique décide du recours à l'expertise, les frais d'expertise sont pris en charge :

- par l'employeur concernant les consultations prévues par les articles L. 2315-86, L. 2315-88, au 3° de l'article L. 2315-89 et au 1° de l'article L.2315-93 ;
- par le comité, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20%, et par l'employeur, à hauteur de 80%, dans les autres cas, notamment concernant la consultation prévue à l'article L. 2312-85 et les consultations ponctuelles hors celles visées au précédent alinéa ;

[Section 7 : Recours à un expert](#)

[Sous-section 1 : Experts rémunérés par l'entreprise](#)

[Paragraphe 1 : Recours à un expert-comptable.](#)

Ancien Article L2325-35

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 22](#)

I.-Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix :

1° En vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière prévue à l'article [L. 2323-12](#) ;

1° bis En vue de [l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise](#) prévu à l'article [L. 2323-10](#) ;

2° En vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi définie à l'article [L. 2323-15](#) ;

3° Dans les conditions prévues à l'article [L. 2323-34](#), relatif aux [opérations de concentration](#) ;

4° Dans les conditions prévues aux articles [L. 2323-50](#) et suivants, relatifs à l'exercice du [droit d'alerte économique](#) ;

5° Lorsque la procédure de consultation pour licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours, prévue à l'article [L. 1233-30](#), est mise en œuvre ;

6° Dans les conditions prévues aux articles L. 2323-35 à L. 2323-44, relatifs aux [offres publiques d'acquisition](#).

II.-Le comité peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte [toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations](#) prévues aux articles L. 5125-1, L. 2254-2 et [L. 1233-24-1](#). Dans ce dernier cas, l'expert est le même que celui désigné en application du 5° du I.

Ancien Article L2325-38

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 18](#)

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité d'entreprise peut recourir à un [expert technique à l'occasion de tout projet important](#) dans les cas énumérés aux [articles L. 2323-29 et L. 2323-30](#) et en vue de préparer la [négociation sur l'égalité professionnelle](#).

Le recours à cet expert fait l'objet d'un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité.

Cet expert dispose des éléments d'information prévus à ces mêmes articles.

En cas de désaccord sur la nécessité d'une expertise, sur le choix de l'expert ou sur l'étendue de la mission qui lui est confiée, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance statuant en urgence.

Article L. 2315-76

Le comité social et économique peut faire appel à toute expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux.

Ancien Article L2325-41

Le comité d'entreprise peut faire appel à tout expert rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux.

[Le recours à un expert donne lieu à délibération du comité.](#)

[L'expert choisi par le comité dispose des documents détenus par celui-ci. Il a accès au local du comité et, dans des conditions définies par accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité, aux autres locaux de l'entreprise.](#)

Sous-paragraphe 3
Choix de l'expert

Article L. 2315-77

Le recours à une expertise donne lieu à une délibération du comité à laquelle l'employeur ne participe pas.

Article L. 2315-78

A compter de la délibération du comité social et économique décidant le recours à l'expertise, les membres du comité désignent un expert dans un délai fixé par décret en Conseil d'Etat.

Article L. 2315-79

A compter de la désignation de l'expert par le comité social et économique, les membres du comité établissent un cahier des charges. L'expert notifie à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise, dans un délai fixé par décret en Conseil d'Etat. Ces documents sont notifiés à l'employeur.

Sous-paragraphe 4
Droits et obligations de l'expert

Article L. 2315-80

Les experts mentionnés aux paragraphes 2 et 3 ont libre accès dans l'entreprise pour les besoins de leur mission.

Article L2325-39

L'expert-comptable et l'expert technique mentionné à l'article L. 2325-38 ont libre accès dans l'entreprise.

Article L. 2315-81

L'employeur fournit à l'expert les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.

Ancien Article L2325-36

La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise.

Article L2325-37

Modifié par [LOI n° 2015-994 du 17 août 2015 - art. 18 \(V\)](#)

Pour opérer toute vérification ou tout contrôle entrant dans l'exercice de ses missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes.

Lorsqu'il est saisi dans le cadre d'une opération de concentration prévue à l'article [L. 2323-34](#) ou d'une opération de recherche de repreneurs prévue à la section 4 bis du chapitre III du titre III du livre II de la première partie, l'expert a accès aux documents de toutes les sociétés intéressées par l'opération.

Lorsqu'il est saisi dans le cadre d'une offre publique d'acquisition dans les conditions prévues aux articles L. 2323-35 à L. 2323-44, l'expert-comptable a accès aux documents nécessaires à l'élaboration du rapport prévu à l'article L. 2323-38.

Ancien Article L2325-38

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 18](#)

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité d'entreprise peut recourir à un expert technique à l'occasion de tout projet important dans les cas énumérés aux [articles L. 2323-29 et L. 2323-30](#) et en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

Le recours à cet expert fait l'objet d'un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité.

Cet expert dispose des éléments d'information prévus à ces mêmes articles.

En cas de désaccord sur la nécessité d'une expertise, sur le choix de l'expert ou sur l'étendue de la mission qui lui est confiée, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance statuant en urgence.

Article L. 2315-82

L'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion définies à l'article L. 4614-9.

Sous-paragraphe 5 *Délai d'expertise*

Article L. 2315-83

Un décret en Conseil d'Etat détermine :

- 1° Pour chaque catégorie d'expertise, le délai maximal dans lequel l'expert remet son rapport ;
- 2° Les modalités et conditions de réalisation de l'expertise, lorsqu'elle porte sur plusieurs champs.

Ancien Article L2325-42-1

Créé par [LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 8 \(V\)](#)

L'expert-comptable ou l'expert technique mentionnés à la présente section 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'Etat. Ce délai ne peut être prorogé que par commun accord.

L'accord ou, à défaut, le décret mentionné au premier alinéa détermine, au sein du délai prévu au même alinéa, le délai dans lequel l'expert désigné par le comité d'entreprise 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.

Sous-paragraphe 6
Contestation

Article L. 2315-84

L'employeur saisit le juge judiciaire dans un délai de cinq jours à compter de :

- 1° La délibération du comité social et économique décidant le recours à l'expertise s'il entend contester la nécessité de l'expertise ;
- 2° La désignation de l'expert par le comité social et économique s'il entend contester le choix de l'expert ;
- 3° La notification à l'employeur du cahier des charges et des informations prévues à l'article L. 2315-81 s'il entend contester le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise ;
- 4° La notification à l'employeur du coût final de l'expertise s'il entend contester ce coût ;

Le juge statue, en la forme des référés, en premier et dernier ressort, dans les dix jours suivant sa saisine. Cette saisine suspend l'exécution de la décision du comité, ainsi que les délais dans lesquels elle est consultée en application de l'article L. 4612-8, jusqu'à la notification du jugement.

Paragraphe 2 : Recours à d'autres experts.

Ancien Article L2325-38

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 18](#)

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité d'entreprise peut recourir à un expert technique à l'occasion de tout projet important dans les cas énumérés aux [articles L. 2323-29 et L. 2323-30](#) et en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

Le recours à cet expert fait l'objet d'un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité.

Cet expert dispose des éléments d'information prévus à ces mêmes articles.

En cas de désaccord sur la nécessité d'une expertise, sur le choix de l'expert ou sur l'étendue de la mission qui lui est confiée, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance statuant en urgence.

Ancien Article L2325-40

L'expert-comptable et l'expert technique mentionné à l'article L. 2325-38 sont rémunérés par l'entreprise.

Le président du tribunal de grande instance est compétent en cas de litige sur leur rémunération.

Paragraphe 2
Expertise dans le cadre des consultations annuelles
Sous-paragraphe 1
Expertise dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise

Article L. 2315-85

Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise prévu à l'article L. 2323-10.

Sous-paragraphe 2

Expertise dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière

Article L. 2315-86

La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise.

Article L. 2315-87

Pour opérer toute vérification ou tout contrôle entrant dans l'exercice de ses missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes.

Sous-paragraphe 3

Expertise dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Article L. 2315-88

Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert-comptable dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi mentionnée au L. 2323-15.

Paragraphe 3

Expertises en vue d'une consultation ponctuelle

Sous-paragraphe 1

Expertise comptable

Article L. 2315-89

I. Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert-comptable de son choix :

- 1° Dans les conditions prévues à l'article L. 2323-34 relatif aux opérations de concentration ;
- 2° Dans les conditions prévues aux articles L. 2323-50 et suivants, relatifs à l'exercice du droit d'alerte économique ;
- 3° En cas de licenciements collectifs pour motif économique, dans les conditions prévues aux articles L.1233-21 et suivants;
- 4° Dans les conditions prévues aux articles L. 2323-35 à L. 2323-44, relatifs aux offres publiques d'acquisition.

II.- Le comité peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations prévues aux articles L. 5125-1, L. 2254-2 et L. 1233-24-1. Dans ce dernier cas, l'expert est le même que celui désigné en application du 3° du I.

Article L. 2315-90

L'expert-comptable a accès aux informations dans les conditions prévues aux articles L. 2315-63 et L. 2315-64.

Lorsqu'il est saisi dans le cadre d'une opération de concentration prévue à l'article L.2323-34 ou d'une opération de recherche de repreneurs prévue à la section 4 bis du chapitre III du titre III du livre II de la première partie, l'expert a accès aux documents de toutes les sociétés intéressées par l'opération.

Lorsqu'il est saisi dans le cadre d'une offre publique d'acquisition dans les conditions prévues aux articles L. 2323-35 à L. 2323-44, l'expert-comptable a accès aux documents nécessaires à l'élaboration du rapport prévu à l'article L. 2323-38.

Sous-paragraphe 2 *Expertise technique*

Article L. 2315-91

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité social et économique peut décider de recourir à un expert technique de son choix à l'occasion de tout **projet mentionné au 4° de l'article L. 2312-28.**

Ancien Article L2325-38

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 18](#)

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité d'entreprise peut recourir à un expert technique à l'occasion de tout **projet important dans les cas énumérés aux articles L. 2323-29 et L. 2323-30** et en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

Le recours à cet expert fait l'objet d'un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité.

Cet expert dispose des éléments d'information prévus à ces mêmes articles.

En cas de désaccord sur la nécessité d'une expertise, sur le choix de l'expert ou sur l'étendue de la mission qui lui est confiée, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance statuant en urgence.

Article L. 2315-92

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité social et économique peut décider de recourir à un expert technique de son choix en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

Sous-paragraphe 3 *Expertise qualité du travail et de l'emploi*

Article L. 2315-93

Le comité social et économique peut faire appel à un expert habilité dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat :

- 1° Lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;
 - 2° **En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article L. 4612-8-1.**
-

Chapitre VI
COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL ET COMITE SOCIAL ET
ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT
Section 1
Comité social et économique central
Sous-section 1
Attributions

Article L. 2316-1

Le comité social et économique central d'entreprise exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

Il est seul consulté sur :

1° Les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux comités sociaux et économiques d'établissement ;

2° les projets et consultations récurrentes décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies ;

3° **les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets prévus au 4° de l'article 2312-28.**

Article L2327-2

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 15](#)

Le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

Il est informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise, notamment dans les cas définis aux articles [L. 2323-35](#) à [L. 2323-43](#).

Il est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux comités d'établissement. Le comité central d'entreprise est également seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies.

Article L. 2316-2

Le comité social et économique central d'entreprise est informé et consulté sur tous les projets importants concernant l'entreprise en matière économique et financière notamment dans les cas définis aux articles L. 2323-35 à L. 2323-43 **ainsi qu'en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, notamment dans les cas définis prévus au 4° de l'article 2312-28.**

Article L. 2316-3

Si la désignation d'un expert prévu à la sous-section 10 de la section 3 du chapitre V du présent titre est envisagée dans le cadre des projets mentionnés à l'article L. 2316-2, elle est effectuée par le comité social et économique central

Sous-section 2
Composition, élection et mandat
Paragraphe 1
Composition

Article L. 2316-4

Le comité social et économique central est composé :

1° De l'employeur ou de son représentant ;

2° D'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement, par le comité social et économique d'établissement parmi ses membres. Ce nombre est déterminé par décret en Conseil d'Etat. **Le nombre total des membres ne peut excéder un maximum également déterminé par décret en Conseil d'Etat.**

3° **Des personnes suivantes, à titre consultatif, lorsque les réunions du comité portent sur la santé, la sécurité et les conditions de travail : médecin du travail, agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1, agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale et, le cas échéant, agent de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, agent chargé de la sécurité et des conditions de travail. Ces personnes sont celles territorialement compétentes pour l'établissement dans lequel se réunit le comité.**

Seules les personnes mentionnées aux 1° et 2° ont voix délibérative.

Ancien Article L2327-3

Le comité central d'entreprise est composé d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement, par le comité d'établissement parmi ses membres. Ce nombre est déterminé par décret en Conseil d'Etat.

Le nombre total des membres titulaires ne peut excéder **un maximum également déterminé par décret en Conseil d'Etat.**

Ancien Article D2327-1

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Sauf accord conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, **le nombre des membres du comité central d'entreprise ne peut dépasser vingt titulaires et vingt suppléants.**

Ancien Article L4616-2 (sur l'instance de coordination de CHSCT d'établissements)

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 113 \(V\)](#)

L'instance de coordination est composée :

1° De l'employeur ou de son représentant ;

2° De trois représentants de chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concerné par le projet en présence de moins de sept comités, ou de deux représentants de chaque comité en présence de sept à quinze comités, et d'un au-delà de quinze comités. Les représentants sont désignés par la délégation du personnel de chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en son sein, pour la durée de leur mandat ;

3° **Des personnes suivantes : médecin du travail, agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1, agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale et, le cas échéant, agent de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, agent chargé de la sécurité et des conditions de travail. Ces personnes sont celles territorialement compétentes pour l'établissement dans lequel se réunit l'instance de coordination s'il est concerné par le projet et, sinon, celles territorialement compétentes pour l'établissement concerné le plus proche du lieu de réunion.** Seules les personnes mentionnées aux 1° et 2° ont voix délibérative.

Article L. 2316-5

Lorsqu'un ou plusieurs établissements de l'entreprise constituent trois collèges électoraux en application de l'article L. 2314-10 un délégué titulaire et un délégué suppléant au moins au comité social et économique central appartiennent à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification.

Article L. 2316-6

Lorsqu'aucun établissement de l'entreprise ne constitue trois collèges électoraux mais que plusieurs établissements distincts groupent ensemble au moins cinq cents salariés ou au moins vingt-cinq membres du personnel appartenant à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification, au moins un délégué titulaire au comité social et économique central appartient à cette catégorie.

Article L. 2316-7

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise désigne un représentant au comité social et économique central d'entreprise choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux comités sociaux et économiques d'établissement, soit parmi les membres élus de ces comités.

Ce représentant assiste aux séances du comité social et économique central avec voix consultative.

Paragraphe 2 *Election*

Article L. 2316-8

Dans chaque entreprise, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L.2314-6.

En cas de désaccord sur la répartition des sièges, l'autorité administrative dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise décide de cette répartition.

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

Même si elles interviennent alors que le mandat de certains membres n'est pas expiré, la détermination du nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les établissements et les différentes catégories sont appliquées sans qu'il y ait lieu d'attendre la date normale de renouvellement de toutes les délégations des comités d'établissement ou de certaines d'entre elles.

La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

Article L. 2316-9

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.

Paragraphe 3 *Durée et fin du mandat*

Article L. 2316-10

L'élection a lieu tous les quatre ans, après l'élection générale des membres des comités sociaux et économiques d'établissement.

Article L. 2316-11

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2316-11, 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 au comité social et économique central d'entreprise comprise entre deux et quatre ans.

Article L. 2316-12

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur prévue à l'article L.1224-1 le comité social et économique central de l'entreprise absorbée demeure en fonctions si l'entreprise conserve son autonomie juridique.

Si cette entreprise devient un établissement distinct de l'entreprise d'accueil, son comité social et économique d'établissement désigne parmi ses membres deux représentants titulaires et suppléants au comité social et économique central de l'entreprise absorbante.

Si la modification porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, ces établissements sont représentés au comité social et économique central de l'entreprise d'accueil par leurs représentants au comité social et économique central de l'entreprise dont ils faisaient partie.

Dans les cas mentionnés aux deuxième et troisième alinéas, la représentation est assurée dans ces conditions pendant un délai d'un an au plus et peut entraîner le dépassement du nombre maximal de représentants au comité social et économique de l'entreprise d'accueil prévu par le décret mentionné à l'article L. 2316-5.

Sous-section 3 *Fonctionnement*

Article L. 2316-13

Le comité social et économique central est doté de la personnalité civile.

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

Le comité désigne un secrétaire et un secrétaire adjoint en charge des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail.

Ancien Article L2327-12

Modifié par [LOI n°2014-288 du 5 mars 2014 - art. 32 \(V\)](#)

Le comité central d'entreprise est doté de la personnalité civile.

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

Le comité central désigne un secrétaire et un trésorier.

Article L. 2316-14

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

Les décisions comité social et économique central portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux ainsi que ses résolutions sont prises à la majorité des membres présents.

Ancien Article L2327-12-1

Créé par [LOI n°2014-288 du 5 mars 2014 - art. 32 \(V\)](#)

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

Article L. 2316-15

Le comité social et économique central d'entreprise se réunit au moins une fois tous les six mois au siège de l'entreprise sur convocation de l'employeur.

Il peut tenir des réunions exceptionnelles à la demande de la majorité de ses membres.

Article L. 2316-16

Le recours à la visioconférence pour réunir le comité social et économique central 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 social et économique central peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret.

Article L. 2316-17

L'ordre du jour des réunions du comité social et économique central est arrêté par le président et le secrétaire.

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 par le président ou le secrétaire.

L'ordre du jour est communiqué aux membres huit jours au moins avant la séance.

Article L. 2316-18

Une commission de santé, sécurité et des conditions de travail centrale est mise en place dans les entreprises d'au moins 300 salariés dans les conditions prévues aux articles L. 2315-36, L. 2315-37, L. 2315-38, L. 2315-39, L. 2315-40, L. 2315-41, L. 2315-42.

Ancien Article L4611-1

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 16](#)

Les entreprises d'au moins cinquante salariés mettent en place un **comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans leurs établissements d'au moins cinquante salariés** et, lorsqu'elles sont constituées uniquement d'établissements de moins de cinquante salariés, dans au moins l'un d'entre eux. Tous les salariés de ces entreprises sont rattachés à un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

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

Ancien Article L4613-4

Modifié par [LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 43](#)

Dans les établissements d'au moins cinq cents salariés, le comité d'entreprise détermine, en accord avec l'employeur, le nombre des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail devant être constitués, eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupes de locaux, au nombre des travailleurs occupés dans ces locaux ou groupes de locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail. **Il prend, le cas échéant, les mesures nécessaires à la coordination de l'activité des différents comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.**

En cas de désaccord avec l'employeur, le nombre des comités distincts ainsi que les mesures de coordination sont fixés par l'inspecteur du travail. Cette décision est susceptible d'un recours hiérarchique devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Ancien Article L4616-1

Modifié par [LOI n° 2015-994 du 17 août 2015 - art. 16 \(V\)](#)

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 15](#)

Lorsque les consultations prévues aux articles [L. 4612-8-1](#), [L. 4612-9](#), [L. 4612-10](#) et [L. 4612-13](#) portent sur un **projet commun à plusieurs établissements, l'employeur peut mettre en place une instance temporaire de coordination de leurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**, qui a pour mission d'organiser le recours à une expertise unique par un expert agréé dans le cas mentionné au 2° de l'article [L. 4614-12](#) et selon les modalités prévues à l'article L. 4614-13. L'instance est seule compétente pour désigner cet expert. Elle rend un avis au titre des articles L. 4612-8-1, L. 4612-9, L. 4612-10 et L. 4612-13.

L'instance temporaire de coordination, lorsqu'elle existe, est seule consultée sur les mesures d'adaptation du projet communes à plusieurs établissements. Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés sont consultés sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à leur établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement.

Article L. 2316-19

Les dispositions relatives à la transparence des comptes prévues à la section 10 du chapitre V du présent titre et la sous-section 6 de la section 6 du même chapitre sont applicables au comité social et économique central dans des conditions déterminées par décret.

Section 2

Comité social et économique d'établissement

Sous-section 1

Attributions

Article L. 2316-20

Le comité social et économique d'établissement a les mêmes attributions que le comité social et économique d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement.

Le comité social et économique d'établissement est consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement.

Article L. 2316-21

Le comité social et économique d'établissement peut faire appel à un expert prévu à la sous-section 3 de la section 2 du chapitre 4 du présent titre lorsqu'il est compétent conformément aux dispositions du présent code.

Article L. 2316-22

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité central d'entreprise et un ou plusieurs comités d'établissement, un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels le comité central d'entreprise et le ou les comités d'établissement rendent et transmettent leurs avis. A défaut d'accord, l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au comité central d'entreprise et l'avis du comité central d'entreprise est rendu dans des délais fixés par décret en Conseil d'Etat.

Article L. 2316-23

Les comités sociaux et économiques d'établissement assurent et contrôlent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles.

Toutefois, les comités sociaux et économiques d'établissement peuvent confier au comité social et économique central la gestion d'activités communes.

Un accord entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12, peut définir les compétences respectives du comité social et économique central et les comités sociaux et économiques d'établissement.

En cas de transfert au comité social et économique central de la gestion d'activités sociales et culturelles en application du présent article, ce transfert fait l'objet d'une convention entre les comités sociaux et économiques d'établissement et le comité social et économique central. Cette convention comporte des clauses conformes à des clauses types déterminées par décret.

Sous-section 2

Composition

Article L. 2316-24

La composition des comités sociaux et économiques d'établissement est identique à celle des comités sociaux et économiques.

Sous-section 3 *Fonctionnement*

Article L. 2316-25

Les comités sociaux et économiques d'établissement des établissements d'au moins cinquante salariés sont dotés de la personnalité civile.

Article L. 2316-26

Le fonctionnement des comités sociaux et économiques d'établissement est identique à celui des comités sociaux et économiques d'entreprise.

Chapitre VII DISPOSITIONS PENALES

Article L. 2317-1

Le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un comité social et économique, d'un comité social et économique d'établissement ou d'un comité social et économique central, soit à la libre désignation de leurs membres, notamment par la méconnaissance des dispositions des articles L. 2314-4 à L. 2314-7 et L. 2314-8 est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 €.

Le fait d'apporter une **entrave à leur fonctionnement régulier** est puni d'une amende de 7 500 €.

Ancien Article L2316-1

Modifié par [LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 262](#)

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 €.

Article L2328-1

Modifié par [LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 262](#)

Le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un comité d'entreprise, d'un comité d'établissement ou d'un comité central d'entreprise, soit à la libre désignation de leurs membres, notamment par la méconnaissance des dispositions des articles L. 2324-3 à L. 2324-5 et L. 2324-8, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 €.

Le fait d'apporter une **entrave à leur fonctionnement régulier** est puni d'une amende de 7 500 €.

Article L4742-1

Modifié par [LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 262](#)

Le fait de porter atteinte ou de tenter de porter atteinte soit à la constitution, soit à la libre désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notamment par la méconnaissance des dispositions du livre IV de la deuxième partie relatives à la protection des représentants du personnel à ce comité, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 €.

Le fait de porter [atteinte au fonctionnement régulier](#) du comité est puni d'une amende de 7 500 €.

Article L. 2317-2

Le fait, dans une entreprise d'au moins trois cents salariés ou dans un établissement distinct comportant au moins trois cents salariés, de ne pas établir et soumettre annuellement au comité social et économique le bilan social d'entreprise ou d'établissement prévu à l'article L. 2312-14 est puni d'une amende de 7 500 €.

Titre II CONSEIL D'ENTREPRISE

Article L. 2320-1

Le conseil d'entreprise exerce l'ensemble des attributions définies au chapitre III du titre II du présent livre et est compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement à l'exception des accords qui sont soumis à des règles spécifiques de validité prévus notamment aux articles L. 1233-24-1, L. 2314-3-1, L.2314-11 et L. 2314-22, L. 5125-4.

Ses modalités de fonctionnement sont celles définies au chapitre V du titre II du présent livre.

Ancien Article L1233-24-1

Créé par [LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 18 \(V\)](#)

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, un accord collectif peut déterminer **le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi** mentionné aux articles [L. 1233-61](#) à [L. 1233-63](#) ainsi que les modalités de consultation du comité d'entreprise et de mise en œuvre des licenciements. Cet accord est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives 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. L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité.

Ancien Article L2314-3-1 (DP)

Modifié par [LOI n°2014-288 du 5 mars 2014 - art. 30 \(V\)](#)

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.

Ancien Article L2314-11 (DP)

Modifié par [LOI n° 2015-994 du 17 août 2015 - art. 7 \(V\)](#)

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](#).

Cet accord mentionne la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

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'[L. 2314-8](#).

La saisine de l'autorité administrative mentionnée au troisième 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 décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

Ancien Article L2314-22 (DP)

Modifié par [LOI n°2014-288 du 5 mars 2014 - art. 30 \(V\)](#)

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.

Ancien Article L5125-4 (accords de maintien de l'emploi)

Créé par [LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 17 \(V\)](#)

I. — Par dérogation à l'[article L. 2232-12](#), la validité de l'accord mentionné à l'[article L. 5125-1](#) est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives 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.

II. — Lorsque l'entreprise est dépourvue de délégué syndical, l'accord peut être conclu par un ou plusieurs représentants élus du personnel expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

A défaut de représentants élus du personnel, l'accord peut être conclu avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, dans le respect de l'[article L. 2232-26](#).

L'accord signé par un représentant élu du personnel mandaté ou par un salarié mandaté est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans les conditions déterminées par cet accord et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

III. — Le temps passé aux négociations de l'accord mentionné au premier alinéa du II du présent article n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues aux [articles L. 2315-1](#) et [L. 2325-6](#).

Chaque représentant élu du personnel mandaté et chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, dans les conditions prévues à l'[article L. 2232-25](#).

IV. — Le représentant élu du personnel mandaté ou le salarié mandaté bénéficie de la protection contre le licenciement prévue au chapitre Ier du titre Ier du livre IV de la deuxième partie du présent code pour les salariés mandatés dans les conditions fixées à l'[article L. 2232-24](#).

Article L. 2320-2

Le conseil d'entreprise peut être institué par accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12. **Cet accord est à durée indéterminée. Il peut également être institué par accord de branche étendu.**

L'accord précise les modalités selon lesquelles les négociations se déroulent au niveau des établissements.

Article L. 2320-3

L'accord prévu à l'article L. 2320-2 fixe la **liste des thèmes** tels que l'égalité professionnelle, **soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise.** **La formation constitue un thème obligatoire.**

Article L. 2320-4

L'accord prévu à l'article L. 2321-2 fixe le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les élus du Conseil d'entreprise participant aux négociations. Cette durée ne peut, sauf circonstances exceptionnelles, être inférieure à un nombre d'heures défini par décret en Conseil d'Etat, en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Article L. 2320-5

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

Article L. 2320-6

L'accord prévu à l'article L. 2321-2 comporte des stipulations relatives à l'indemnisation des frais de déplacement.

Article L. 2320-7

L cas échéant, l'accord prévu à l'article L. 2321-2 peut fixer la composition de la délégation qui négocie les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.

Article L. 2320-8

L'accord prévu à l'article L. 2321-2 peut fixer la périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation du conseil d'entreprise.

Article L. 2320-9

La **validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement** conclu par le conseil d'entreprise est subordonnée à sa signature par la **majorité des membres des titulaires élus du conseil ou à la majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles.**

Article L. 2320-10

Le conseil d'entreprise défini au présent titre peut être mis en place dans les entreprises appartenant à une unité économique et sociale. L'accord défini à l'article L.2321-2 est conclu soit au niveau d'une ou de plusieurs entreprises composant l'unité économique et sociale, soit au niveau de l'unité économique et sociale. Dans ce dernier cas, les règles de validité de l'accord sont appréciées en tenant compte des suffrages valablement exprimés dans l'ensemble des entreprises.

Article 2

Le livre IV de la partie II du code du travail est modifié comme suit :

I - L'article L.2411-1 est ainsi rédigé :

« Bénéficie de la protection contre le licenciement prévue par le présent chapitre, y compris lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, le salarié investi de l'un des mandats suivants :

- 1° Délégué syndical ;
- 2° Membre élu à la délégation du personnel au comité social et économique ;
- 3° Représentant syndical au comité social et économique ;
- 4° Représentant de proximité ;
- 5° Membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises ;
- 6° Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen ;
- 7° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;
- 7° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;
- 7° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;
- 8° Représentant du personnel à la commission santé, sécurité et conditions de travail ;
- 9° Représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné à la commission santé, sécurité et conditions de travail ; d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue à l'article L. 515-36 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article L. 211-2 du code minier ;
- 10° Membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture prévue à l'article L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime ;
- 11° Salarié mandaté, dans les conditions prévues aux articles L.2232-23-1 et L.2232-26, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;
- 12° Représentant des salariés mentionné à l'article L. 662-4 du code de commerce ;
- 13° Représentant des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises du secteur public, des sociétés anonymes et des sociétés en commandite par actions ;
- 14° Membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale mentionné à l'article L. 231-11 du code de la sécurité sociale ;
- 15° Membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération mentionné à l'article L. 114-24 du code de la mutualité ;
- 16° Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture, mentionné à l'article L. 515-1 du code rural et de la pêche maritime ;
- 17° Conseiller du salarié inscrit sur une liste dressée par l'autorité administrative et chargé d'assister les salariés convoqués par leur employeur en vue d'un licenciement ;
- 18° Conseiller prud'homme ;
- 19° Assesseur maritime, mentionné à l'article 7 de la loi du 17 décembre 1926 relative à la répression en matière maritime ;
- 20° Défenseur syndical mentionné à l'article L. 1453-4 ;
- 21° Membre de la commission mentionnée à l'article L. 23-111-1. »

II - A l'article L.2411-2, les mots : « le délégué du personnel, le membre du comité d'entreprise, le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » sont remplacés par les mots : « le membre de la délégation du personnel du comité social et économique, le représentant de proximité, le représentant du personnel à la commission santé, sécurité et conditions de travail ».

III - L'intitulé de la section 3 du chapitre Ier du Titre Ier est ainsi rédigé : « section 3 Licenciement d'un membre de la délégation du personnel du comité social et économique ».

IV - L'intitulé de la sous-section 1 de la même section est ainsi rédigé : « sous-section 1 Membre et ancien membre de la délégation du personnel du comité social et économique »

V - Au **premier alinéa de l'article L.2411-5**, les mots : « délégué du personnel » sont remplacés par les mots : « membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique » et après les mots : « titulaire ou suppléant » sont ajoutés les mots : « ou d'un représentant syndical au comité social et économique »

VI - Le **deuxième alinéa de l'article L.2411-5** est ainsi rédigé : « L'ancien membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique ainsi que l'ancien représentant syndical qui, désigné depuis deux ans, n'est pas reconduit dans ses fonctions lors du renouvellement du comité bénéficient également de cette protection pendant les six premiers mois suivant l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution »

Article L2411-5

Le licenciement d'un membre élu de la délégation du personnel au comité social et économique, titulaire ou suppléant, ou d'un représentant syndical au comité social et économique ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

L'ancien membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique ainsi que l'ancien représentant syndical qui, désigné depuis deux ans, n'est pas reconduit dans ses fonctions lors du renouvellement du comité bénéficient également de cette protection pendant les six premiers mois suivant l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution.

VII - A **l'article L.2411-6**, les mots : « de délégués du personnel » sont remplacés par les mots : « au comité social et économique »

VIII - **L'intitulé de la sous-section 3 de la section 3 du chapitre 1er du Titre 1er** devient : « Candidat aux fonctions de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique »

IX - Au **premier alinéa de l'article L.2411-7**, les mots : « délégué du personnel » sont remplacés par les mots « membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique »

X - Au **deuxième alinéa de l'article L.2411-7**, les mots : « délégué du personnel » sont remplacés par les mots : « membre élu à la délégation du personnel du comité social et économique »

XI - La **section 4 du chapitre 1er du Titre 1er** est rédigée ainsi : « **Licenciement d'un représentant de proximité** »
« **Sous-section 1 Représentant et ancien représentant de proximité** »

Section 4 : Licenciement d'un membre du comité d'entreprise
Sous-section 1 : Membre et ancien membre du comité d'entreprise.

Article L.2411-8 « Le licenciement d'un représentant de proximité ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. Cette autorisation est également requise durant les six mois suivant l'expiration du mandat de représentant de proximité ou de la disparition de l'institution. »

Sous-section 2 Candidat aux fonctions de représentant de proximité

Article L.2411-9 « L'autorisation de licenciement est requise pendant six mois pour le candidat aux fonctions de représentant de proximité, à partir du dépôt de sa candidature. Cette autorisation est également requise lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement »

Sous-section 2 : **Salarié ayant demandé l'organisation des élections**. (DP)

Article L2411-6

L'autorisation de licenciement est requise, pendant une durée de six mois, pour le **salarié ayant demandé à l'employeur d'organiser les élections de délégués du personnel ou d'accepter d'organiser ces élections**. Cette durée court **à compter de l'envoi** à l'employeur de la lettre recommandée par laquelle une organisation syndicale a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections.

Cette protection ne bénéficie qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections.

Sous-section 2 : **Salarié ayant demandé l'organisation des élections**. (CE)

Article L2411-9

L'autorisation de licenciement est requise pour le **salarié ayant demandé à l'employeur d'organiser les élections au comité d'entreprise ou d'accepter d'organiser ces élections**, pendant une durée de six mois, qui court **à compter de l'envoi** à l'employeur de la lettre recommandée par laquelle une organisation syndicale a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections.

Cette protection ne bénéficie qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections.

Sous-section 3 : **Candidat aux fonctions de délégué du personnel**.

Article L2411-7

L'autorisation de licenciement est requise pendant six mois pour le candidat, **au premier ou au deuxième tour**, aux fonctions de délégué du personnel, **à partir de la publication des candidatures**. La durée de six mois court **à partir de l'envoi par lettre recommandée de la candidature à l'employeur**.

Cette autorisation est également requise lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de délégué du personnel a été recue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

Sous-section 3 : **Candidat aux fonctions de membre du comité d'entreprise**.

Article L2411-10

L'autorisation de licenciement est requise pour le candidat aux fonctions de membre élu du comité d'entreprise, **au premier ou au deuxième tour**, pendant les **six mois suivant l'envoi des listes de candidatures** à l'employeur.

Cette autorisation est également requise lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de membre élu du comité d'entreprise ou de représentant syndical au comité d'entreprise a été recue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

XII - La **section 5 du chapitre Ier du Titre Ier** devient la **section 6**

XIII - La **nouvelle section 5 du chapitre 1er du titre I est rédigée ainsi** : « Licenciement d'un membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises »

Sous-section 1 **Membre et ancien membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises**

Article L.2411-10 Le licenciement d'un membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette autorisation est également requise durant les six mois suivant l'expiration du mandat de membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises ou de la disparition de l'institution »

Sous-section 2 **Candidat aux fonctions de membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises**

Article L.2411-10-1 L'autorisation de licenciement est requise pendant six mois pour le candidat aux fonctions de membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises, **à partir du dépôt de sa candidature**.

Cette autorisation est également requise lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué »

XIV - les **sections 6 et 7 du chapitre 1er du titre 1er deviennent respectivement les sections 7 et 8**

XV - La **nouvelle section 8 du chapitre 1er du titre 1er est rédigée ainsi** : « **Licenciement d'un représentant du personnel à la commission santé, sécurité et conditions de travail** »

Sous-section 1 **Représentant et ancien représentant à la commission santé, sécurité et conditions de travail**

Article L.2411-13 **Le licenciement d'un représentant du personnel à la commission santé, sécurité et conditions de travail ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.**

Cette autorisation est également requise pour le salarié ayant siégé en qualité de représentant du personnel dans cette commission, pendant les six mois suivant l'expiration de son mandat ou la disparition de l'institution.

Ancien Article L2411-13

Le licenciement d'un représentant du personnel au **comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail** ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette autorisation est également requise pour le salarié ayant siégé en qualité de représentant du personnel dans ce comité, pendant les six premiers mois suivant l'expiration de son mandat ou la disparition de l'institution.

Sous-section 2 Candidat aux fonctions de représentant à la commission santé, sécurité et conditions de travail

L'article L.2411-13-1 L'autorisation de licenciement est requise pendant six mois pour le candidat aux fonctions de représentant du personnel à la commission santé, sécurité et conditions de travail, à partir du dépôt de sa candidature.

Cette autorisation est également requise lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement ».

XVI – La **section 8 du chapitre Ier du Titre Ier devient la section 9**.

XVII – La **section 9 du chapitre Ier du Titre Ier devient la section 10**.

XVIII - **L'intitulé de la nouvelle section 9, du chapitre Ier, du Titre Ier est rédigé ainsi** : « Licenciement d'un représentant du personnel d'une entreprise extérieure à la commission santé, sécurité et conditions de travail ».

XVIX - A **l'article L.2411-14**, les mots : « au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » sont remplacés par les mots : « à la commission santé, sécurité et conditions de travail ».

XX – Est inséré **l'article L.2411-14-1**, rédigé ainsi : « L'autorisation de licenciement est requise pendant six mois pour le candidat aux fonctions de représentant du personnel d'une entreprise extérieure à la commission santé, sécurité et conditions de travail, à partir du dépôt de sa candidature.

Cette autorisation est également requise lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

XXI - **Les sections 10, 11, 12, 13, 14, 15 du chapitre Ier du titre Ier deviennent respectivement les sections 11, 12, 13, 14, 15 et 16**.

XXII - **L'article L.2412-1** est ainsi rédigé :

« Bénéficie de la protection en cas de rupture d'un contrat à durée déterminée prévue par le présent chapitre le salarié investi de l'un des mandats suivants :

1° Délégué syndical ;

2° Membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique ;

3° Représentant syndical au comité social et économique ;

4° Représentant de proximité ;

5° Membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises ;

6° Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen ;

7° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;

7° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;

7° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;

8° Représentant du personnel à la commission santé, de sécurité et des conditions de travail ;

9° Représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné à la commission, santé, de sécurité et des conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue à l'article L515-36 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article L. 211-2 du code minier ;

10° Membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture prévue à l'article L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime ;

- 11° Salarié mandaté dans les conditions prévues aux articles L.2232-23-1 et L.2232-26 ? dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;
- 12° Membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale mentionné à l'article L. 231-11 du code de la sécurité sociale ;
- 13° Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture, mentionné à l'article L. 515-1 du code rural et de la pêche maritime ;
- 14° Conseiller prud'homme ;
- 15° Assesseeur maritime mentionné à l'article 7 de la loi du 17 décembre 1926 relative à la répression en matière maritime ;
- 16° Défenseur syndical mentionné à l'article L. 1453-4 ;
- 17 Membre de la commission mentionnée à l'article L. 23-111-1.

XXIII – A l'article **L.2412-2**, le renvoi à « l'article L2411-8 » est supprimé.

Ancien Article L2412-2

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 86 \(V\)](#)

La rupture du contrat de travail à durée déterminée du **délégué syndical** avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude constatée par le médecin du travail, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette procédure est applicable pendant les délais prévus aux articles L. 2411-5 **et L. 2411-8**.

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier définies au 3° de l'article [L. 1242-2](#), ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

XXIV - **L'intitulé de la section 3 du chapitre II du Titre Ier est rédigé ainsi** : « Membre de la délégation du personnel du comité social et économique ».

XXV - Au **premier alinéa de l'article L.2412-3**, les mots : « du délégué du personnel » sont remplacés par les mots : « d'un membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique ou d'un représentant syndical au comité social et économique ».

XXVI - Au **deuxième alinéa de l'article L.2412-3**, le mot : « délégué » après le mot : « ancien » est remplacé par les mots : « membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique ».

XXVII – Au **deuxième alinéa de l'article L.2412-3**, le mot ; « délégué » après le mot : « aux fonctions de » est remplacé par les mots : « membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique ou d'un représentant syndical au comité social et économique ».

Ancien Article L2412-3

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 86 \(V\)](#)

La rupture du contrat de travail à durée déterminée du **délégué du personnel** avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude constatée par le médecin du travail, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette procédure s'applique également à l'ancien **délégué** ou au candidat aux fonctions de **délégué** durant les délais prévus aux articles L. 2411-5 et L. 2411-7.

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier définies au 3° de l'article [L. 1242-2](#), ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

XXVIII La **section 4 du chapitre II du Titre Ier est rédigée ainsi** : « Représentant de proximité »

L'article L.2412-4 « La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un représentant de proximité avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude constatée par le médecin du travail, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette procédure s'applique également à l'ancien représentant de proximité ou au candidat aux fonctions de représentant de proximité durant les délais prévus aux articles L. 2411-8 et L.2411-9.

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier définies au 3° de l'article L. 1242-2, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié ».

XIX - La **section 5 du chapitre II du titre Ier devient la section 6.**

XXX - **L'article L.2412-5 devient l'article L.2412-6.**

XXXI - La **nouvelle section 5 du chapitre II du titre I est rédigée ainsi** : « Membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises »

Article L.2412-5 « La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude constatée par le médecin du travail, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette procédure s'applique également à l'ancien membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises ou au candidat aux fonctions de membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises durant les délais prévus aux articles L. 2411-10 et L. 2411-10-1

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier définies au 3° de l'article L. 1242-2, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié ».

XXII - **Les sections 6 et 7, du chapitre II du titre Ier deviennent respectivement les sections 7 et 8.**

XXXI – **L'article L.2412-6 devient l'article L.2412-7.**

XXX IV- La **nouvelle section 8 du chapitre II du titre Ier est rédigée ainsi** : « Représentant du personnel à la commission, santé, sécurité et condition de travail »

Article L.2411-8 : La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un représentant du personnel à la commission santé, sécurité et conditions de travail, avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude constatée par le médecin du travail, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette procédure s'applique également à l'ancien représentant ou au candidat durant les délais prévus aux articles L. 2411-13 et L. 2411-13-1.

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier définies au 3° de l'article L. 1242-2, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié. »

XXXV – L'article L.2412-8 devient l'article L.2411-9

XXXVI – La section 8 du chapitre II du Titre Ier devient la section 9.

XXXVII - La nouvelle section 9, du chapitre II, du titre Ier est rédigée ainsi : « Représentant du personnel d'une entreprise extérieure à la commission santé, sécurité et conditions de travail. »

Article L.2412-9 : La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné à la commission santé, sécurité et conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue à l'article L. 515-36 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article L. 211-2 du code minier, avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude constatée par le médecin du travail, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette procédure s'applique également à l'ancien représentant ou au candidat durant les délais prévus aux articles L. 2411-14 et 4-1.

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier définies au 3° de l'article L. 1242-2, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié ».

XXXVIII - Les sections 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 du chapitre II du titre Ier sont respectivement remplacées par les sections 10, 11, 12, 13, 14, 15 et 16.

XXXIX – Les articles L.2412-9 à L.2412-16 deviennent respectivement les articles L.2412-10 à L.2412-17.

XL - L'article L.2413-1 est ainsi rédigé : « L'interruption ou la notification du non renouvellement de la mission d'un salarié temporaire par l'entrepreneur de travail temporaire ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail lorsque le salarié est investi de l'un des mandats suivants :

1° Délégué syndical et ancien délégué syndical, y compris lorsque l'entrepreneur de travail temporaire lui a notifié sa décision de ne plus faire appel à lui pour de nouveaux contrats, en application de l'article L. 2314-21 ;

2° Membre ou ancien membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique ou candidat à ces fonctions ;

3° Représentant syndical au comité social et économique ou ancien représentant syndical au comité social et économique ;

4° **Représentant de proximité, ancien représentant de proximité ou candidat à ces fonctions;**

5° **Membre ou ancien membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises ou candidat à ces fonctions ;**

6° Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen ;

7° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;

7° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;

- 7° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;
- 8° Représentant ou ancien représentant du personnel à la commission santé, de sécurité et des conditions de travail ou candidat à ces fonctions ;
- 9° Représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné à la commission santé, de sécurité et des conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue à l'article L515-36 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article L. 211-2 du code minier ;
- 10° Membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture prévue à l'article L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime ;
- 11° Salarié mandaté dans les conditions prévues à l'article aux articles L.2232-23-1 et L.2232-26, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;
- 12° Membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale mentionné à l'article L. 231-11 du code de la sécurité sociale ;
- 13° Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture, mentionné à l'article L. 515-1 du code rural et de la pêche maritime ;
- 14° Conseiller prud'homme ;
- 15° Assesseur maritime mentionné à l'article 7 de la loi du 17 décembre 1926 relative à la répression en matière maritime, ou ancien assesseur maritime ou candidat à ces fonctions ;
- 16° Défenseur syndical mentionné à l'article L. 1453-4.

XLI - **L'article L.2414-1** est ainsi rédigé : « Le transfert d'un salarié compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement par application de l'article L. 1224-1 ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail lorsqu'il est investi de l'un des mandats suivants

:

- 1° Délégué syndical et ancien délégué syndical;
- 2° Membre élu et ancien membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique ou candidat à ces fonctions ;
- 3° Représentant syndical au comité social et économique et ancien représentant syndical au comité social et économique ;
- 4° **Représentant de proximité et ancien représentant de proximité ou candidat à ces fonctions** ;
- 5° **Membre et ancien membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises ou candidat à ces fonctions** ;
- 6° Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen ;
- 7° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;
- 7° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;
- 7° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;
- 8° Représentant du personnel ou ancien représentant à la commission santé, sécurité et conditions de travail ou candidat à ces fonctions ;
- 9° Représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné à la commission santé, sécurité et conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue à l'article L. 515-36 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article L. 211-2 du code minier ;
- 10° Membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture prévue à l'article L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime ;
- 11° Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture mentionné à l'article L. 515-1 du code rural et de la pêche maritime ;
- 12° Salarié mandaté dans les conditions prévues à l'article aux articles L.2232-23-1 et L.2232-26, dès que l'employeur a connaissance de l'imminence de sa désignation, ou ancien salarié mandaté, durant les six mois suivant la date à laquelle son mandat a pris fin.

Lorsqu'aucun accord n'a été conclu à l'issue de la négociation au titre de laquelle le salarié a été mandaté, le délai de protection court à compter de la date de fin de cette négociation matérialisée par un procès-verbal de désaccord ;

13° Assesneur maritime mentionné à l'article 7 de la loi du 17 décembre 1926 relative à la répression en matière maritime ;

14° Défenseur syndical mentionné à l'article L. 1453-4.

XLII - L'intitulé de la sous-section 1, de la section 1, du chapitre 1er du titre II devient : « délégué syndical, salarié mandaté, conseiller du salarié et membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises »

XLII - A l'article L.2421-1, les mots : « ou d'un membre de la délégation du personnel au comité social et économique interentreprises » sont insérés après « conseiller du salarié »

Ancien Article L2421-1

La demande d'autorisation de licenciement d'un délégué syndical, d'un salarié mandaté ou d'un conseiller du salarié est adressée à l'inspecteur du travail.

En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé dans l'attente de la décision définitive.

Cette décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de quarante-huit heures à compter de sa prise d'effet.

Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

XLIII - L'intitulé de la sous-section 2 de la même section devient : « Membre de la délégation du personnel du comité social et économique, représentant de proximité, et membre de la commission santé, sécurité et conditions de travail »

Sous-section 2 : Délégué du personnel, membre de comité d'entreprise et membre de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

XLIV - Au premier alinéa de l'article L.2421-3, les mots : « délégué du personnel ou d'un membre élu du comité d'entreprise titulaire ou suppléant, d'un représentant syndical au comité d'entreprise ou d'un représentant des salariés au comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail est soumis au comité d'entreprise » sont remplacés par les mots : « membre élu à la délégation du personnel au comité social et économique titulaire ou suppléant ou d'un représentant syndical au comité social et économique ou d'un représentant de proximité ou d'un représentant des salariés à la commission santé, sécurité et conditions de travail est soumis au comité social et économique »

Ancien Article L2421-3

Le **licenciement** envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel ou d'un membre élu du comité d'entreprise titulaire ou suppléant, d'un représentant syndical au comité d'entreprise ou d'un représentant des salariés au comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail est **soumis au comité d'entreprise**, qui donne un avis sur le projet de licenciement.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement.

La demande d'autorisation de licenciement est adressée à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel le salarié est employé.

En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé dans l'attente de la décision définitive.

Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

XLV - Un deuxième alinéa est inséré à la suite du premier alinéa et ainsi rédigé : « L'avis est réputé acquis nonobstant l'acquisition d'un nouveau mandat postérieurement à cette consultation »

XLVI – Au **troisième alinéa de l'article L.2421-3**, les mots : « comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement **dans les conditions prévues à la section 2 du chapitre IV du titre I du livre III de la présente partie** » sont remplacé par les mots : « comité social et économique qui donne un avis sur le projet de licenciement dans les conditions prévues à la section 3 du chapitre II du titre I du livre III de la présente partie. »

XLVII – Au **4° de l'article L.2421-4**, les mots : « au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » sont remplacés par les mots : « à la commission santé, sécurité et conditions de travail »

XLVIII - A **l'article L.2421-6**, le mot : « ou » est inséré entre le mot : « élu » et le mot : « désigné »

XLIX - **L'article L.2422-1** est rédigé ainsi : « Lorsque le ministre compétent annule, sur recours hiérarchique, la décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un salarié investi de l'un des mandats énumérés ci-après, ou lorsque le juge administratif annule la décision d'autorisation de l'inspecteur du travail ou du ministre compétent, le salarié concerné a le droit, s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision, d'être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent. Cette disposition s'applique aux salariés investis d'un des mandats suivants :

1° Délégué syndical ou ancien délégué syndical ;

2° Membre de la délégation du personnel du comité social et économique, titulaire ou suppléant, représentant syndical au comité social et économique, ancien membre ou candidat aux fonctions de membre de la délégation du personnel du comité social et économique, salarié ayant demandé à l'employeur l'organisation des élections au comité social et économique ;

3° **Représentant de proximité, ancien représentant de proximité ou candidat aux fonctions de représentant de proximité,**

4° **Membre ou ancien membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises, ou candidat à ces fonctions ;**

5° Membre du groupe spécial de négociation, pour la mise en place d'un comité d'entreprise européen ou d'une instance de consultation, et membre du comité d'entreprise européen ;

6° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;

6° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;

6° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;

7° **Salarié siégeant ou ayant siégé en qualité de représentant du personnel à la commission santé, sécurité et conditions de travail ;**

8° Représentant des salariés au conseil de surveillance ou d'administration des entreprises du secteur public ;

9° Membre de la commission mentionnée à l'article L. 23-111-1, ancien membre ou salarié figurant sur la propagande électorale en vue de la constitution de cette commission.

L – A **l'alinéa premier de l'article L.2422-2** , les mots : « Le délégué du personnel ou le membre du comité d'entreprise » sont remplacés par les mots « Le membre à la délégation du personnel au comité social et économique ou le **représentant de proximité** ou le **membre de la délégation du personnel au comité social et économique interentreprises** ou le **représentant du personnel à la commission santé, sécurité et des conditions de travail** ».

LI - **L'intitulé du chapitre II du titre III est rédigé ainsi** : « membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique ou représentant syndical au comité social et économique »

LII – Au **premier alinéa de l'article L.2432-1**, les mots : « délégué du personnel, candidat à cette fonction, ancien délégué, ou d'un salarié ayant demandé l'organisation d'élections pour la désignation de délégués » sont remplacés par les mots : « membre élu à la délégation du personnel au comité social et économique, candidat à la délégation du personnel au comité social et économique ancien membre élu à la délégation du personnel au comité social et économique ou d'un **salarié ayant demandé l'organisation d'élections pour la mise en place d'un comité social et économique** ».

Ancien Article L2432-1

Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié délégué du personnel, candidat à cette fonction, ancien délégué, ou d'un salarié ayant demandé l'organisation d'élections pour la désignation de délégués, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Le fait de transférer le contrat de travail d'un délégué du personnel compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni des mêmes peines.

LIII - **Un deuxième alinéa est inséré à la suite du premier alinéa de l'article L.2432-1** et ainsi rédigé : « Le fait de licencier un représentant syndical ou un ancien représentant syndical au comité social et économique, en méconnaissance des dispositions mentionnées au premier alinéa, est puni des mêmes peines »

LIV – **L'intitulé du chapitre II du titre III** est rédigé ainsi : « Membre élu à la délégation du personnel du comité social et économique ou d'un représentant syndical au comité social et économique »

LV – Au **troisième alinéa de l'article L.2432-1** les mots : « délégué du personnel » sont remplacés par les mots : « membre élu à la délégation du personnel au comité social et économique ou d'un représentant syndical au comité social et économique »

LVI - **Le chapitre III du titre III** est rédigé ainsi « **représentant de proximité** »

Article L.2433-1 Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié représentant de proximité, candidat à cette fonction ou ancien représentant de proximité en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3.750 euros.

Le fait de transférer le contrat de travail d'un représentant de proximité compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni des mêmes peines »

LVII - **Le chapitre IV du titre III devient le chapitre VI.**

LIII- **Les articles L.2434-1 à L.2434-4 deviennent respectivement les articles L.2436-1 à L.2436-4.**

LIX - **Le nouveau chapitre IV est rédigé ainsi** « **Membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises** »

Article L2434-1 Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises, candidat à cette fonction ou ancien membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation

administrative prévues par le présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3.750 euros.

Le fait de transférer le contrat de travail d'un membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni des peines prévues au premier alinéa ».

LX – Le chapitre V du titre III devient le chapitre VII.

LXI – L'article L.2435-1 devient l'article L.2437-1.

LXIII - Le nouveau chapitre V du titre III est rédigé ainsi « Représentant du personnel à la commission santé, sécurité et conditions de travail

Article L2435-1 Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié représentant du personnel à la commission, santé, sécurité et conditions de travail, candidat à cette fonction, ancien représentant du personnel à la commission santé, sécurité et conditions de travail en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Le fait de transférer le contrat de travail d'un représentant du personnel à la commission santé, sécurité et conditions de travail compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni des peines prévues au premier alinéa.

LXIII - Les chapitres 6, 7, 8, 9 et 10 deviennent respectivement les chapitres 8, 9, 10, 11,12 et 13.

LXIV – Les articles L.2436-1, L.2437-1, L.2438-1, L.2439-1 et L.243-10-1 deviennent respectivement les articles L.2438-1, L.2439-1, L.243-10-1, L.243-11-1 et L.243-12-1.

LXV – Aux articles L.2411-4 et L.2412-11, le renvoi à : « l'article L.2232-24 » est remplacé par un renvoi aux : « articles L.2232-23-1 et L.2232-26 »
