

# ActuCE

LE BULLETIN D'INFORMATION UTILE AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

## La procédure d'information / consultation du comité d'entreprise

Avant de prendre toute décision importante dans l'entreprise, la loi oblige la direction à consulter les représentants du Comité d'Entreprise (ou DUP) en respectant la procédure d'information / consultation.

### Objet

Obligatoire pour toute entreprise 50 salariés et plus, la procédure d'information / consultation oblige la direction à informer le CE par écrit de tout projet relatif à la gestion, à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le Code du travail prévoit :

- **des consultations annuelles** : bilan social (+300) ou rapport annuel unique (-300), congés payés, égalité professionnelle, évolution des emplois et des qualifications, formation professionnelle, recherche...

- **des consultations ponctuelles et spécifiques** : règlement intérieur de l'entreprise, introduction de nouvelles technologies, organisation de l'entreprise, projets de licenciements économiques et mise en place du plan de sauvegarde de l'emploi...

### But

L'information / consultation est un moyen d'échange concernant une décision à venir. Son intérêt est d'instaurer un dialogue entre le chef d'entreprise et le CE afin de trouver la meilleure solution pour les salariés. Les membres élus du CE doivent donc être force de proposition pour faire valoir le point de vue des salariés.

**Le rôle du CE consiste à formuler des avis et des vœux auxquels la direction devra apporter une suite motivée à ces propositions, et justifier de ses choix.**

Le CE doit être consulté à toutes les étapes du projet envisagé par l'employeur.

### Procédure

Suite à un projet élaboré, la direction doit communiquer des informations ou documents écrits précis au Comité d'Entreprise pour lui permettre de formuler un avis motivé.

**Le CE doit bénéficier d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée et écrite de l'employeur à ses propres observations.**

Tout d'abord, les élus du CE examinent les informations données. Dans un second temps, une réunion de consultation est organisée en présence de la direction et des représentants du CE. **La décision du chef d'entreprise ne pourra avoir lieu qu'après la consultation du CE.**

### Défaut de consultation

**Le CE qui n'est pas consulté ou qui est irrégulièrement consulté peut saisir le juge des référés pour voir ordonner une suspension des opérations en cours tant que sa consultation n'aura pas été pleinement assurée.**

Le défaut de consultation ou la consultation tardive du comité sont susceptibles de constituer un délit d'entrave, sanctionné pénalement.

CE  
DP  
CHCT  
CE  
DP  
CHCT  
CE  
DP  
CHCT  
CE  
DP  
CHCT  
CE  
DP  
CHCT  
CE  
DP  
CHCT  
CE  
DP  
CHCT

ActuCE  
Bulletin trimestriel

Édité par : QuiétiCE Sarl  
Résidence Gallieni  
53 rue Bonnaud  
63000 Clermont-Ferrand

Directeur de la publication :  
Joëlle MARLEF

Publication distribuée  
gratuitement aux abonnés  
QuiétiCE

## Le rapport annuel unique dans les entreprises de moins de 300 salariés

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur remet chaque année au comité d'entreprise un **rapport sur la situation économique de l'entreprise**.

L'article L. 2323-47 du Code du travail indique que ce rapport porte sur :

- l'activité et la situation financière de l'entreprise,
- le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise,
- l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires,
- la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes,

- les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise

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

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

C'est donc un rapport unique, comportant notamment les informations relatives à la situation comparée des femmes et des hommes que les entreprises de moins de 300 salariés doivent établir.

## Infos rapides

### Seuil d'exonération des tickets restaurant en 2012


Le seuil d'exonération de la contribution patronale aux titres de restaurant est augmenté à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Il est porté de 5,29 € à **5,40 €**.

### Revalorisation du Smic

Le système de revalorisation automatique du SMIC s'est enclenché au 1<sup>er</sup> décembre 2011. Le SMIC a ainsi été revalorisé de 2,1 % pour atteindre 9,19 € bruts de l'heure, soit 1 393,82 € bruts par mois pour une durée légale de travail de 35 heures hebdomadaires.

Par ailleurs, une nouvelle revalorisation du SMIC de 0,3 % a eu lieu le 1<sup>er</sup> janvier 2012. **Le nouveau montant horaire brut est fixé à 9,22 €. Le salaire mensuel minimum passe donc au 1<sup>er</sup> janvier 2012 à 1 398,37 € bruts par mois pour 35 heures par semaine.**

La revalorisation du SMIC est prévue par le Code du travail. L'article L. 3231-5 prévoit en effet une revalorisation automatique du SMIC dès lors que l'indice national des prix à la consommation augmente d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté au moment de l'établissement du SMIC immédiatement antérieur.



QuiétICE  
vous adresse  
ses meilleurs voeux  
**2012**

QUIÉTICE

Résidence Gallieni, 53 rue Bonnabaud, 63000 CLERMONT-FERRAND  
Tél. 04 73 41 33 05 - Fax 04 73 41 33 45 - quietice@bbox.fr