



La loi a créé une « **instance de coordination** », dont la composition ressemble au CHSCT, **qui a pour mission d'organiser le recours à une expertise unique**. Gain d'argent, mais aussi de temps pour l'employeur : à l'image de ce qui est prévu pour le CE, « **l'instance de coordination** » **devra rendre son avis dans des délais contraints**. Que le travail de l'expert soit terminé ou pas, de manière approfondie ou pas, peu importe ; à l'expiration des délais, **l'instance sera réputée consultée**. Les prérogatives consultatives des différents CHSCT ont pour l'instant, de justesse, été épargnées, mais elles sont enfermées dans des délais contraints. Le délai imposé au CE pour qu'il rende son avis - plus ou moins - éclairé, s'applique également à tous les CHSCT concernés (nouvel article L. 2323-3 du code du travail). Faute d'accord particulier, l'employeur n'a donc qu'à patienter 15 jours avant de retrouver sa liberté.

### Nouveaux cas de consultation du CE...

Désormais, le CE sera consulté chaque année sur « **les orientations stratégiques de l'entreprise** » définies par les dirigeants et leurs conséquences en termes « **d'activité, d'emploi, d'évolution des métiers et des compétences, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages** » (nouvel article L. 2323-7-1 du code du travail). Si la formulation est nouvelle, l'obligation d'informer le CE sur ces sujets ne l'est peut-être pas. Mais en demandant à l'employeur de préciser les grandes lignes et les effets de sa politique économique, la loi insiste sur l'idée que la mission du CE n'est pas limitée au constat de la situation écoulée

- faisant ainsi de l'instance une chambre d'enregistrement de bilans et rapports - ou d'un projet sur le point d'être mis en oeuvre. Il permet de replacer les décisions de l'employeur et les évolutions de l'emploi dans un contexte temporel plus large (évolutions passée, présente et future), même à brève échéance (les trois années à venir : nouvel article L. 2323-7-2 du code du travail).

**Le CE devra également être consulté chaque année sur l'utilisation du crédit impôt compétitivité emploi (CICE)**, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013 (nouvel article L. 2323-26-1 du code du travail). On demande donc au CE d'intervenir en matière fiscale (vérifier que le crédit d'impôt est utilisé conformément à ce que le Code général des impôts prévoit).

### Des moyens supplémentaires ?

**Pour étudier les « orientations stratégiques de l'entreprise », le CE pourra faire appel à un expert mais devra financer l'expertise à hauteur de 20 % de son budget de fonctionnement, dans la limite du tiers de son budget annuel.**

**L'employeur devra alimenter et mettre à jour régulièrement une base de données économiques et sociales**, qui servira notamment de base à cette consultation (nouvel article L. 2323-7-2 du code du travail). Mais plus largement, elle aura vocation à recueillir **toutes** les informations remises régulièrement au CE. Or, **la mise à disposition des documents** (pertinents ou pas, exploitables ou pas) sur la base de données « **vaudra communication** » au CE. En faisant de cette base de données une source d'infor-

mation exclusive, ne prive-t-on pas le CE de pouvoir apprécier, concrètement, de quel type d'informations il a besoin pour se prononcer, en fonction du sujet, en toute connaissance de cause ?

### ... et une autre consultation qui peut disparaître !

**Le projet de licenciement pour motif économique** (nombre de suppressions d'emplois, catégories concernées, critères d'ordre, calendrier prévisionnel des licenciements et plan de sauvegarde de l'emploi) **ne sera plus soumis au CE s'il a fait l'objet d'un accord collectif conclu avec les organisations syndicales représentatives majoritaires** (nouvel article L. 1233-30 du code du travail.) Jusqu'à présent, seule la procédure d'information-consultation pouvait être aménagée par accord collectif (les fameux « accords de méthode » instaurés par la loi Fillon en 2003). Demain, l'essentiel de la procédure de licenciement pour motif économique pourrait donc échapper au CE.

## ▶▶▶ INVITATION

Dans le cadre de son rôle d'accompagnement des comités d'entreprise, **QuiétiCE** organise :

### une matinée d'information sur la loi sur la sécurisation de l'emploi

Le 28 octobre 2013  
à Clermont-Ferrand  
de 9h00 à 12h00

Avec les interventions de :

- M<sup>e</sup> Jean-Louis BORIE du Cabinet d'avocats Borie & Associés,
- Michel PASSELAIGUE du cabinet d'experts comptables SYNDEX.

Pensez à vous inscrire en nous retournant le bulletin d'inscription joint ▶▶▶