

loppement technologique de l'entreprise, et les documents comptables établis (Art. R. 2323-8 du code du travail).

Pour les sociétés commerciales, le CE doit avoir accès aux documents obligatoirement transmis chaque année à l'AG des actionnaires ou à l'assemblée des associés ; aux communications et copies transmises aux actionnaires et au rapport des commissaires aux comptes. **Pour certaines sociétés commerciales** (celles d'au moins 300 salariés, avec un CA net au moins égal à 18 millions d'€) **et les GIE**, le CE devra connaître la situation de l'actif disponible, le passif exigible, etc. (Art. R. 2323-11 du code du travail).

Le CE est alors consulté **sur la situation économique et financière de l'entreprise, ainsi que sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche, sur l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) ; et sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise** (Art. L. 2323-12 du code du travail).

L'avis du CE est ensuite transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise.

À noter : Un accord d'entreprise pourra adapter les modalités de cette consultation, ainsi que la liste et le contenu des informations prévus par celle-ci (exceptés les documents comptables nécessaires à la consultation).

Troisième temps fort : la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Le nouvel article L. 2323-17 du code du travail **détermine les informations devant être à la disposition des membres du**

CE dans le cadre de cette troisième catégorie de consultation. Cela correspond aux informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, sur les actions en faveur de l'emploi des accidentés du travail, des travailleurs handicapés, ... les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, ... les informations sur le plan de formation du personnel de l'entreprise, ... le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, de l'apprentissage, des CDD, des contrats d'intérim et du portage salarial, ... ou encore, le bilan social, pour les entreprises d'au moins 300 salariés (Art. R. 2323-1-12 du code du travail).

Cette consultation porte sur **l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation** (notamment vis-à-vis du CIF – Art. R. 2325-5 et 6 du code du travail) **et des salaires ; sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés ; sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, et sur l'apprentissage.**

Elle porte également **sur les congés, la durée et l'aménagement du temps de travail, le bilan social, l'égalité professionnelle 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 (Art. L. 2323-15 du code du travail).

Le CE pourra ici faire appel au CHSCT afin d'étudier l'incidence sur les conditions de travail, des problèmes généraux qui résultent 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 (Art. L. 2323-16 du code du travail).

À noter : ces informations mentionnées à l'article L. 2323-17 du code du travail, accompagnées de l'avis du CE devront être mises à la disposition de l'inspecteur du travail dans les 15 jours suivant la réunion. Un accord d'entreprise pourra adapter les modalités de la consultation et le contenu des informations.

Le droit de mandater un expert pour chaque consultation (Art. L. 2325-35 du CT)

En ce qui concerne la consultation sur « **les orientations stratégiques de l'entreprise** », **le CE peut se faire assister par un expert-comptable de son choix rémunéré à 80 % par l'employeur.** Les 20 % restants devront alors être pris en charge par le budget de fonctionnement du CE, dans la limite du tiers de son budget annuel, sauf accord entre l'employeur et le comité d'entreprise (Art. L. 2323-10 du code du travail).

S'agissant de la consultation sur « **la situation économique et financière de l'entreprise** », **le CE peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix rémunéré par l'employeur.** Cette expertise se substituera à celles auxquelles le CE peut actuellement recourir lors de l'examen annuel des comptes et, dans la limite de deux fois par exercice, lors de la remise des documents de gestion prévisionnelle.

Enfin, pour la consultation portant sur « **la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi** », **le CE peut aussi se faire assister d'un expert-comptable de son choix, rémunéré par l'employeur .**