

# : : : : *lu, vu, entendu* : : : :

14/01/2013 - **Représentation du personnel**

## L'accord propose une base unique d'informations des IRP

Information donnée aux institutions représentatives du personnel (IRP), barème des expertises du CE, droit à l'expertise du CHSCT ou encore représentation des salariés dans les conseils d'administration : l'accord opère plusieurs changements pour les représentants du personnel.



### *A lire également*

**Expert du CHSCT : l'employeur ne peut pas s'immiscer dans le choix**

**Précisions sur les modalités de calcul du budget du CE**

**Formation syndicale : les organismes agréés pour 2013**

**TPE : "La première brique de la représentativité est posée"**

## 1/ Information donnée aux élus : une nouvelle base unique

Anticiper les difficultés ou les besoins de changement des entreprises en partageant, avant la prise de décisions stratégiques, davantage l'information : c'est l'objectif d'une base de données unique préparée par l'entreprise, mise à jour régulièrement et consultable par tous les élus du personnel.

### **Objectif : "permettre un débat sur les perspectives avancées"**

Cette présentation pédagogique d'éléments cruciaux pour comprendre l'entreprise devra permettre, dit le texte, "un débat entre l'employeur et les représentants du personnel sur les perspectives présentées", débat qui donnera lieu à un avis des élus -ceux-ci pouvant formuler "une proposition alternative"- et une réponse argumentée de l'entreprise. Pour les élus, l'enjeu est d'obtenir une "discussion de portée globale sur les options stratégiques" mais aussi sur "la répartition de la valeur créée", un thème à l'origine de la prime dividendes. Toutefois, prévient le texte, ces échanges devront se faire dans des "délais préfixés".

### **L'information économique et sociale**

Cette base concerne l'information économique et sociale, y compris des projections sur les 3 prochaines années. "Elle ne se substitue pas aux informations données aux élus et aux représentants syndicaux en vue de leur consultation sur des éléments ponctuels", précise le texte qui dit toutefois que cette base "remplace l'ensemble des informations données de façon récurrente aux IRP, sous forme de rapports ou autres".

Ces phrases imprécises posent question : cette base unique, vu l'étendue de ses données, remet-elle en cause certaines informations et consultations du CE prévues dans le Code du travail ? La transposition législative de cet accord sera déterminante.

Les entreprises disposent d'un délai d'un an pour créer cette base d'informations, sachant qu'elle pourra être adaptée par un accord de branche ou d'entreprise. Le patronat a insisté sur le caractère confidentiel des éléments de cette base, "que les élus devront respecter".

### **5 ou 6 thèmes à détailler**

Cinq thèmes (6 pour les entreprises constituées en groupe) devront être présentés dans ce registre d'informations :

- les investissements, fonds propres et endettement (emploi et investissement social, investissement matériel et immatériel);
- les rétributions (salariés et dirigeants) et les activités sociales et culturelles;
- la rémunération des financeurs;
- les flux financiers entre la société et l'entreprise (aides reçues, flux sortants, crédits d'impôts);

- la sous-traitance (y compris l'intégration dans la filière);
- les transferts internes au groupe (flux commerciaux et financiers entre les unités du groupe).

## 2/ Expertises comptables : un barème

L'accord prévoit pour les élus du personnel la possibilité de se faire accompagner par un expert-comptable de leur choix afin d'analyser les informations livrées par la base de données unique. Cette mission est financée à 80% par l'entreprise et à 20% sur le budget de fonctionnement des IRP (autrement dit, sur le budget de fonctionnement du comité d'entreprise, les autres instances ne disposant pas d'un budget autonome). Le coût de cette expertise doit s'inscrire dans un barème établi par le Conseil de l'ordre des experts-comptables.

Mais la rédaction alambiquée de *l'alinéa 5 de l'article 12* de l'accord laisse planer un doute. Cette nouvelle expertise remplace-t-elle l'examen annuel des comptes par un expert, une possibilité dont dispose actuellement le CE ? Il semblerait que non, le texte précisant "outre les cas de recours à l'expertise prévus par le Code du travail à l'entrée en vigueur du présent accord". Mais ces points restent à vérifier.

## 3/ CHSCT : une expertise unique

Si plusieurs établissements sont concernés par un même projet, les CHSCT ne pourront plus ordonner plusieurs expertises. "Une instance de coordination ad hoc fera appel à une expertise unique", dit l'accord, ses résultats étant communiqués à l'ensemble des comités d'hygiène, de sécurité et de travail (*alinéa 7 de l'article 12*).

## 4/ Projet de reprise : le CE est informé

Le CE peut se faire assister d'un expert-comptable "pour analyser le processus de reprise, sa méthodologie et son ciblage, pour apprécier les informations mises à la disposition des repreneurs potentiels et pour analyser les projets de reprise". Le CE est donc informé du projet de reprise et peut émettre un avis sur l'offre de reprise, mais cet avis n'est pas contraignant pour l'entreprise.

## 5/ Seuil déclenchant la création d'un CE et de DP : un an de sursis

Le patronat obtient un délai d'un an pour mettre en place les élections de délégués de personnel et de comité d'entreprise lorsque la société atteint respectivement 11 et 50 salariés, "sous réserve que l'organisation des élections intervienne dans les 3 mois du franchissement du seuil d'effectif" (*article 17*).

## 6/ Salariés dans les conseils d'administration : pour les grands groupes

Le gouvernement avait annoncé, en contrepartie du **crédit d'impôt compétitivité**, vouloir imposer la présence de 2 salariés au sein du conseil d'administration des grandes entreprises. Louis Gallois suggérait lui au moins 4 représentants des salariés dans les entreprises de plus de 5 000 entreprises. *L'article 13* de l'accord prévoit une participation des salariés, avec voix délibérative, dans l'organe de l'entreprise qui définit la stratégie, via un ou deux membres élus, selon que l'entreprise compte plus ou moins de 12 administrateurs.

Cette mesure ne concerne que les grands groupes d'au moins 10 000 salariés dont 5 000 en France. Ces entreprises auront 26 mois pour mettre en place cette représentation.

Par **Bernard Domergue**

### Réactions des lecteurs

1 · **M. DENOYELLE** le *mercredi 16 janvier 2013* - 10h44

#### Conseil d'administration à l'étranger

Si je comprends bien le texte de l'accord concernant l'information et la consultation des IRP, dans le cadre d'un Groupe dont le Conseil d'administration se situerait à l'étranger, l'avis des IRP des entreprises détenues par ce Groupe en France devrait donc être envoyé au Conseil d'administration. Et les délibérations de ce même Conseil d'administration doivent parvenir aux IRP des entreprises françaises. Est-ce une bonne interprétation de cette partie de l'accord qui ne précise pas cette situation particulière mais pas si banale que cela ? Merci

Haut de page