Lire cet article en ligne

# Les nouveaux délais de consultation du comité d'entreprise

## La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 que nous avons présentée dans nos newsletters des mois de mars, mai et juin 2013, a posé le principe selon lequel un accord entre l'entreprise et le comité d'entreprise, ou à défaut, un décret en Conseil d'Etat, fixe les délais dans lesquels les avis de comité d'entreprise sont rendus.

A l'expiration desdits délais, le comité est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. Il aura fallu attendre le 31 décembre 2013 pour avoir la publication au Journal Officiel du décret annoncé.

### PREAMBULE

Le décret n°2013-1305 du 27 décembre 2013 relatif à la base de données économiques et sociales et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise, publié au Journal Officiel du 31 décembre 2013, vient enfin apporter les précisions tant attendues en termes de consultation des comités d'entreprise (CE).

Une circulaire ministérielle relative à la Base de Données devant être prochainement publiée, cette nouvelle base de données obligatoire fera l'objet d'une prochaine newsletter.

### 1. RAPPEL DU PRINCIPE

L'article L.2323-3 du Code du travail dispose :

« *Dans l'exercice de ses attributions consultatives, définies aux articles L. 2323-6 à L. 2323-60, le comité d'entreprise émet des avis et voeux.*

*Il dispose d'un délai d'examen suffisant.*

*Sauf dispositions législatives spéciales, un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise, adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité, ou, à défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat fixe les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise sont*

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

*rendus dans le cadre des consultations prévues aux articles L. 2323-6 à L. 2323-60 [marche générale de l'entreprise, nouvelles technologies, projets de restructuration et de compressions des effectifs, etc.], ainsi qu'aux articles L. 2281-12 [droit d'expression des salariés], L. 2323-72 [bilan social] et L. 3121-11[contingent annuel d'heures supplémentaires]. Ces délais, qui ne peuvent être inférieurs à quinze jours, doivent permettre au comité d'entreprise d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises et, le cas échéant, de l'information et de la consultation du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.*

*A l'expiration de ces délais ou du délai mentionné au dernier alinéa de l'article L. 2323-4, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.* »

La notion de « délai d'examen suffisant » auparavant nécessaire dans le cadre des consultations du comité d'entreprise est donc remplacée soit par les délais fixés par accord entre l'entreprise et son CE, soit par les délais légaux.

Pour autant, l'employeur reste tenu de communiquer les informations nécessaires permettant au comité de se positionner.

A ce titre, l'article L.2323-4 lui ouvre la possibilité d'un recours judiciaire :

« *Pour lui permettre de formuler un avis motivé,* ***le comité d'entreprise dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations.***

*Les membres élus du comité peuvent, s'ils estiment 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 d'entreprise, le juge peut décider la prolongation du délai prévu à l'article L. 2323-3****.* »

## 2. LES NOUVEAUX DELAIS DE CONSULTATION FIXES PAR DECRET

Le délai de consultation court à compter de la communication par l'employeur des informations nécessaires, ou de leur mise à disposition dans la Base de Données (Article R.2323-1 du Code du travail). L'employeur devra donc remettre une documentation complète, détaillée, écrite et précise dès le début de la procédure afin que les délais commencent à courir.

La règle est facile à mémoriser : le délai est de 1,2,3 ou 4 mois (Article R.2323-1-1).

Les délais sont de :

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

- 1 mois dans le cas général,
- 2 mois en cas d'intervention d'un expert,
- 3 mois en cas de saisine d'un ou plusieurs Comités d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT),
- 4 mois si une instance de coordination des CHSCT a été mise en place.

Au regard du délai de 2 mois, applicable en cas de recours à UN expert, la lettre du texte laisse entendre qu'il trouvera à s'appliquer pour tout expert, y compris un expert libre, sollicité par le comité d'entreprise. Par contre le recours du CHSCT (ou de l'instance de coordination) à un expert n'a aucun effet sur le délai.

Il s'agit bien de **délais maxima.** Le CE pourra donc rendre son avis avant cette échéance légale qui autorise l'employeur à valider sa consultation et à prendre acte de l'avis négatif implicite du comité.

## 3. LES DELAIS D'EXPERTISE

La loi de Sécurisation de l'Emploi a également encadré les délais applicables aux expertises, et introduit l'article **L.2325-42-1** qui dispose :

« *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*. »

Le décret du 27 décembre précise les délais octroyés aux experts (à défaut d'accord) dans trois cas d'expertise :

a) **Dans le cadre de la consultation du CE sur les orientations stratégiques** de l'entreprise (Article R.2325-6-1 du Code du travail), l'expert-comptable demande à l'employeur, au plus tard dans les trois jours de sa désignation, toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les cinq jours. L'expert-comptable doit rendre son rapport au CE 15 jours avant l'expiration du délai dont dispose le comité ;

b) **Dans le cadre de la consultation du CE sur une opération de concentration** (Article R.2325-6-2), l'expert-comptable demande à l'employeur, au plus tard dans les trois jours de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les cinq jours. L'expert-comptable doit rendre son rapport dans les 8 jours suivant la notification de la décision de l'Autorité de la Concurrence ou de la Commission européenne, son rapport étant présenté au cours de la

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

deuxième réunion du comité prévue au deuxième alinéa de l'article L. 2323-20;

c) **Dans le cadre de la consultation du CE sur l'introduction de nouvelles technologies ou de la mise en œuvre de mutations technologiques** dans les entreprises de plus de 300 salariés (article R.2325-6-3), l'expert technique saisi par le CE demande à l'employeur, au plus tard dans les trois jours de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les cinq jours. L'expert technique remet son rapport dans un délai de vingt et un jours à compter de sa désignation.

**Soulier Avocats** est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : www.soulier-avocats.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.