

Extraits du Code du travail

IRP – CSE

Source Légifrance.

Dernière modification le 01 janvier 2018 - Document généré le 01 janvier 2018

Copyright (C) 2007-2018 Legifrance

Première partie : # Les relations individuelles de travail	19#
Livre Ier : # Dispositions préliminaires.....	19#
Titre Ier : # Champ d'application et calcul des seuils d'effectifs	19#
Chapitre unique. 19#	
Article L1111-2	19#
Article L1251-54	19#
Article L1251-55	19#
Article L1251-56	20#
Article L1251-57	20#
Article L1251-58	20#
Deuxième partie : #Les relations collectives de travail	21#
Livre II : # La négociation collective	
Les conventions et accords collectifs de travail	21#
Titre III : # Conditions de négociation et de conclusion	
des conventions et accords collectifs de travail	21#
Chapitre II : # Règles applicables à chaque niveau de négociation	21#
Section 1 : # Accords interprofessionnels.....	21#
Article L2232-2	21#
Section 2 : # Conventions de branche et accords professionnels.....	21#
Article L2232-5	21#
Article L2232-6	21#
Article L2232-9	22#
Article D2232-1-1	22#
Article D2232-1-2	22#
Article L2232-10	23#
Article L2232-10-1	23#
Section 3 : # Conventions et accords d'entreprise ou d'établissement	23#
Sous-section 1 : # Champ d'application.....	23#
Article L2232-11	23#
Sous-section 2 : Entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux	24#
Paragraphe 1 : # Conditions de validité.....	24#
Article L2232-12	24#
Sous-section 1 : Dispositions communes relatives à l'approbation par les salariés des accords négociés par des salariés mandatés ou en application de l'article L. 2232-12	24#
Article D2232-2	24#
Article R2324-4	25#
Article R2324-5	25#
Article R2324-6	25#
Article R2324-7	25#

Article R2324-8	25#
Article R2324-9	26#
Article R2324-10.....	26#
Article R2324-11.....	26#
Article R2324-12.....	26#
Article R2324-13.....	26#
Article R2324-14.....	26#
Article R2324-15.....	26#
Article R2324-16.....	27#
Article R2324-17.....	27#
Article D2232-3	27#
Article D2232-4	27#
Article R2232-5	27#
Article R2324-24.....	27#
Sous-section 2 : Dispositions relatives à l'approbation par les salariés des accords négociés en application de l'article L. 2232-12	28#
Article D2232-6	28#
Article D2232-7	28#
Article L2232-13	28#
Paragraphe 2 : # Modalités de négociation.....	28#
Article L2232-16	28#
Article L2232-17	29#
Article L2232-18	29#
Sous-section 3 : # Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise.....	29#
Paragraphe 1 : # Modalités de ratification des accords dans les entreprises dont l'effectif habituel est inférieur à onze salariés.....	29#
Article L2232-21	29#
Article R2232-10.....	29#
Article R2232-11.....	29#
Article R2232-12.....	30#
Article R2232-13.....	30#
Article R2324-24.....	30#
Article L2232-22	30#
Paragraphe 2 : # Modalités de négociation dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre onze et cinquante salariés	31#
Article L2232-23	31#
Article L2232-23-1	31#
Sous-section 1 : Dispositions communes relatives à l'approbation par les salariés des accords négociés par des salariés mandatés ou en application de l'article L. 2232-12	32#

Article D2232-2	32#
Article R2324-4	32#
Article R2324-5	32#
Article R2324-6	32#
Article R2324-7	33#
Article R2324-8	33#
Article R2324-9	33#
Article R2324-10.....	33#
Article R2324-11.....	33#
Article R2324-12.....	33#
Article R2324-13.....	33#
Article R2324-14.....	33#
Article R2324-15.....	34#
Article R2324-16.....	34#
Article R2324-17.....	34#
Article D2232-3	34#
Article D2232-4	34#
Article R2232-5	34#
Article R2324-24.....	34#

Paragraphe 3 : # Modalités de négociation dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à cinquante salariés35#

Article L2232-24	35#
------------------------	-----

Sous-section 1 : Dispositions communes relatives à l'approbation par les salariés des accords négociés par des salariés mandatés ou en application de l'article L. 2232-12 35#

Article D2232-2	35#
Article R2324-4	36#
Article R2324-5	36#
Article R2324-6	36#
Article R2324-7	36#
Article R2324-8	36#
Article R2324-9	36#
Article R2324-10.....	37#
Article R2324-11.....	37#
Article R2324-12.....	37#
Article R2324-13.....	37#
Article R2324-14.....	37#
Article R2324-15.....	37#
Article R2324-16.....	37#
Article R2324-17.....	38#

Article D2232-3	38#
Article D2232-4	38#
Article R2232-5	38#
Article R2324-24.....	38#
Article L2232-25	39#
Article L2232-25-1	39#
Article L2232-26	39#
Sous-section 1 : Dispositions communes relatives à l'approbation par les salariés des accords négociés par des salariés mandatés ou en application de l'article L. 2232-12	40#
Article D2232-2	40#
Article R2324-4	40#
Article R2324-5	40#
Article R2324-6	41#
Article R2324-7	41#
Article R2324-8	41#
Article R2324-9	41#
Article R2324-10.....	41#
Article R2324-11.....	41#
Article R2324-12.....	41#
Article R2324-13.....	41#
Article R2324-14.....	42#
Article R2324-15.....	42#
Article R2324-16.....	42#
Article R2324-17.....	42#
Article D2232-3	42#
Article D2232-4	42#
Article R2232-5	43#
Article R2324-24.....	43#
Paragraphe 4 : # Conditions de négociation des accords conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise	43#
Article L2232-27	43#
Article L2232-28	43#
Article L2232-29	44#
Article L2232-29-1	44#
Article L2232-29-2	44#
Chapitre IV : # Rapports entre conventions et accords collectifs de travail et contrat de travail.....	44#
Article L2254-1	44#
Article L2254-2	44#

Deuxième partie : #Les relations collectives de travail	45#
Livre II : # La négociation collective	
Les conventions et accords collectifs de travail	45#
Titre VI : # Application des conventions et accords collectifs	45#
Chapitre Ier : # Conditions d'applicabilité des conventions et accords	45#
Section 2 : # Détermination de la convention collective applicable.....	45#
Article L2261-2	45#
Article L2261-6	46#
Section 7 : # Extension et élargissement.....	46#
Sous-section 2 : # Conditions d'extension des conventions et accords.....	46#
Article L2261-22	46#
Article L2261-23	47#
Article L2261-23-1	47#
Article L2232-10-1	47#
Titre VI : # Application des conventions et accords collectifs	48#
Chapitre II : # Effets de l'application des conventions et accords	48#
Section 1 : # Obligations d'exécution	48#
Article L2262-4	48#
Article L2262-6	48#
Article L2262-7	48#
Titre VIII : # Droit d'expression directe et collective des salariés	48#
Chapitre Ier : # Dispositions communes.....	48#
Article L2281-1	48#
Article L2281-4	48#
Livre III : # Les institutions représentatives du personnel.....	49#
Titre Ier : # Comité social et économique	49#
Chapitre Ier : # Champ d'application.	49#
Article L2311-1	49#
Article L2311-2	49#
Titre Ier : # Comité social et économique	50#
Chapitre II : # Attributions.....	50#
Section 1 : # Dispositions générales	50#
Article L2312-1	50#
Article L2312-2	50#
Article L2312-3	50#
Article L2312-4	50#
Titre Ier : # Comité social et économique	50#
Chapitre II : # Attributions.....	51#

Sous-paragraphe 2 : # Consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise	57#
Article L2312-25	57#
Sous-paragraphe 3 : Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi	58#
Article L2312-26	58#
Article L2312-27	60#
Article L2312-28	60#
Article L2312-29	61#
Article L2312-30	61#
Article L2312-35	61#
Sous-paragraphe 4 : La base de données économiques et sociales	61#
Article L2312-36	61#
Sous-section 4 : Consultations et informations ponctuelles.....	62#
Paragraphe 1er : Ordre public	62#
Article L2312-37	62#
Sous-paragraphe 1er : Méthodes de recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés.....	63#
Article L2312-38	63#
Sous-paragraphe 2 : Restructuration et compression des effectifs.....	63#
Article L2312-39	63#
Sous-paragraphe 3 : Licenciement collectif pour motif économique	63#
Article L2312-40	63#
Sous-paragraphe 4 : Opération de concentration	63#
Article L2312-41	63#
Sous-paragraphe 6 : Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire	64#
Article L2312-53	64#
Article L2312-54	64#
Paragraphe 2 : Champ de la négociation	65#
Article L2312-55	65#
Article L2312-56	65#
Paragraphe 3 : Dispositions supplétives.....	65#
Sous-paragraphe 1er : Information remise lors de la mise en place.....	65#
Article L2312-57	65#
Sous-paragraphe 2 : Restructuration et compression des effectifs.....	66#
Article L2312-58	66#
Sous-section 5 : Droits d'alerte	66#
Paragraphe 1er : Alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes	66#

Article L2312-59	66#
Paragraphe 2 : # Alerte en cas de danger grave et imminent	66#
Article L2312-60	66#
Paragraphe 3 : # Alerte en cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi	67#
Article L2312-61	67#
Article L2312-62	67#
Paragraphe 4 : # Droit d'alerte économique	67#
Article L2312-63	67#
Article L2312-64	68#
Article L2312-65	68#
Article L2312-66	68#
Article L2312-67	68#
Article L2312-68	68#
Article L2312-69	69#
Paragraphe 5 : # Droit d'alerte sociale	69#
Article L2312-70	69#
Article L2312-71	69#
Sous-section 6 : # Participation aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés	70#
Article L2312-72	70#
Article L2312-73	70#
Article L2312-74	70#
Article L2312-75	70#
Sous-section 7 : Attributions en matière d'activités sociales et culturelles	71#
Paragraphe 1er : Attributions générales.....	71#
Article L2312-78	71#
Article L2312-79	71#
Article L2312-80	71#
Paragraphe 2 : Financement.....	71#
Article L2312-81	71#
Article L2312-82	72#
Article L2312-83	72#
Article L2312-84	72#
Chapitre III : # Mise en place et suppression du comité social et économique.....	72#
Section 1 : # Cadre de mise en place du comité social et économique	72#
Sous-section 1 : # Mise en place au niveau de l'entreprise	72#
Paragraphe 1er : # Mise en place du comité social et économique et des comités sociaux et économiques d'établissement	72#

Article L2313-1	72#
Article L2313-2	73#
Article L2313-6	73#
Paragraphe 2 : # Les représentants de proximité	73#
Article L2313-7	73#
Sous-section 3 : # Mise en place du comité social et économique interentreprises .	74#
Article L2313-9	74#
Section 2 : Suppression du comité social et économique	74#
Article L2313-10	74#
Chapitre IV : Composition, élections et mandat	74#
Section 1 : Composition	74#
Article L2314-1	74#
Article R2314-1 (Le Décret du 30 décembre n'a pas encore été transcrit dans le Code ci dessous le texte issu du Décret)	75#
Article L2314-2	75#
Article L2314-3	76#
Section 2 : # Élection	76#
Sous-section 1 : # Organisation des élections.	76#
Article L2314-4	76#
Article L2314-5	76#
Article L2314-6	77#
Article L2314-7	77#
Article L2314-8	77#
Article L2314-9	77#
Article L2314-10	77#
Article R2314-2 (extrait du Décret du 30 décembre)	78#
Sous-section 2 : # Collèges électoraux.	78#
Article L2314-11	78#
Article R2314-3 (extrait du Décret du 30 décembre)	78#
Article L2314-12	79#
Article L2314-13	79#
Article L2314-14	79#
Article R2314-7	79#
Article L2314-15	79#
Article L2314-16	80#
Article L2314-17	80#
Sous-section 3 : Électorat et éligibilité.	80#
Article L2314-18	80#

Article L2314-19	80#
Article L2314-20	80#
Article L2314-21	80#
Article L2314-22	81#
Article L2314-23	81#
Article L2314-24	81#
Article L2314-25	81#
Article R2314-4 (extrait du Décret du 30 décembre)	81#
Sous-section 4 : Mode de scrutin et résultat des élections.	82#
Article L2314-26	82#
Paragraphe 1 - Modalités du vote électronique (les articles R2314-5 à R2314-18 sont extraits du Décret du 30 décembre)	82#
Article R2314-5	82#
Art. R. 2314-6.....	82#
Art. R. 2314-7	82#
Art. R. 2314-8.....	83#
Art. R. 2314-9.....	83#
Art. R. 2314-10	83#
Art. R. 2314-11	83#
Art. R. 2314-12	83#
Art. R. 2314-13	83#
Art. R. 2314-14	83#
Art. R. 2314-15	83#
Art. R. 2314-16	83#
Art. R. 2314-17	84#
Art. R. 2314-18	84#
Article L2314-27	84#
Article L2314-28	84#
Article L2314-29	84#
Paragraphe 2 : Attribution des sièges (les articles R2314-19 à R2314-22 sont extraits du Décret du 30 décembre)	85#
Article R2314-19.....	85#
Art. R. 2314-20	85#
Art. R. 2314-21	85#
Paragraphe 3 - Résultat.....	85#
Art. R. 2314-22	85#
Sous-section 5 : Représentation équilibrée des femmes et des hommes	86#
Article L2314-30	86#
Article L2314-31	86#

Section 3 : Durée et fin du mandat.	86#
Article L2314-33	86#
Article L2314-34	87#
Article L2314-35	87#
Article L2314-36	87#
Article L2314-37	87#
Chapitre V : # Fonctionnement	88#
Section 1 : # Dispositions communes	88#
Sous-section 1 : # Dispositions générales	88#
Article L2315-1	88#
Article L2315-2	88#
Article L2315-3	88#
Article L2315-4	88#
Art. D. 2315-1 # (les articles R2315-1 et R2315-2 sont extraits du Décret du 30 décembre)	88#
Art. D. 2315-2.....	89#
Article L2315-5	89#
Article L2315-6	89#
Sous-section 2 : # Heures de délégation.....	89#
Article L2315-7	89#
Sous-section 2 - Heures de délégation (les articles R2315-3 à R2315-7 sont extraits du Décret du 30 décembre)	90#
Art. R. 2315-3.....	90#
Art. R. 2315-4.....	90#
Art. R. 2315-5.....	90#
Art. R. 2315-6.....	90#
Art. R. 2315-7.....	90#
Article L2315-8	91#
Article L2315-9	91#
Article L2315-10	91#
Article L2315-11	91#
Article L2315-12	92#
Article L2315-13	92#
Sous-section 3 : # Déplacement et circulation.....	92#
Article L2315-14	92#
Sous-section 4 : # Affichage	92#
Article L2315-15	92#
Sous-section 5 : # Formation.....	92#
Paragraphe 1er : # Dispositions générales	92#

Article L2315-16	92#
Article L2315-17	93#
Paragraphe 2 : # Formation en santé, sécurité et conditions de travail	93#
Article L2315-18	93#
Art. R. 2315-9.....	93#
Art. R. 2315-10	93#
Art. R. 2315-11	93#
Sous-paragraphe 2 - Obligations des organismes de formation	94#
Art. R. 2315-12.	94#
Art. R. 2315-13.	94#
Art. R. 2315-14.	94#
Art. R. 2315-15.	94#
Art. R. 2315-16.	94#
Sous-paragraphe 3 - Congé de formation.....	94#
Art. R. 2315-17.	94#
Art. R. 2315-18.	94#
Art. R. 2315-19.	95#
Sous-paragraphe 4 - Dépenses de formation	95#
Art. R. 2315-20.	95#
Art. R. 2315-21.	95#
Art. R. 2315-22.	95#
Section 2 : # Dispositions particulières des entreprises de moins de cinquante salariés	95#
Sous-section 1 : # Fonctionnement	95#
Article L2315-19	95#
Sous-section 2 : # Local.....	95#
Article L2315-20	95#
Sous-section 3 : # Réunions	96#
Article L2315-21	96#
Article L2315-22	96#
Art. R. 2315-23.	96#
Section 3 : # Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés.....	97#
Article L2315-23	97#
Sous-section 1 : # Règlement intérieur	97#
Article L2315-24	97#
Sous-section 2 : Local.....	97#
Article L2315-25	97#
Article L2315-26	97#

Sous-section 3 : # Réunions	97#
Paragraphe 1er : # Périodicité.....	97#
Sous-paragraphe 1er : Ordre public.....	97#
Article L2315-27	97#
Sous-paragraphe 2 : # Dispositions supplétives	98#
Article L2315-28	98#
Paragraphe 2 : # Ordre du jour.....	98#
Article L2315-29	98#
Article L2315-30	98#
Article L2315-31	100#
Sous-section 4 : # Votes et délibérations	100#
Article L2315-32	100#
Article L2315-33	100#
Art. R. 2315-24.	100#
Sous-section 5 : # Procès-verbal	100#
Article L2315-34	100#
Art. R. 2315-25.	100#
Art. D. 2315-26.....	100#
Art. D. 2315-27.....	101#
Article L2315-35	101#
Sous-section 6 : # Commissions	101#
Paragraphe 1er : # Commissions santé, sécurité et conditions de travail	101#
Sous-paragraphe 1er : Ordre public.....	101#
Article L2315-36	101#
Article L2315-37	102#
Article L2315-38	102#
Article L2315-39	102#
Article L2315-40	102#
Sous-paragraphe 2 : Champ de la négociation.....	103#
Article L2315-41	103#
Article L2315-42	103#
Article L2315-43	103#
Sous-paragraphe 3 : Dispositions supplétives	103#
Article L2315-44	103#
Paragraphe 2 : Champ de la négociation des autres commissions	104#
Article L2315-45	104#
Paragraphe 3 : Dispositions supplétives	104#
Sous-paragraphe 1er : Commission économique	104#

Article L2315-46	104#
Article L2315-47	104#
Article L2315-48	104#
Sous-paragraphe 2 : Commission de la formation	106#
Article L2315-49	106#
Sous-paragraphe 3 : Commission d'information et d'aide au logement	106#
Article L2315-50	106#
Article L2315-51	106#
Article L2315-52	106#
Article L2315-53	107#
Article L2315-54	107#
Article L2315-55	107#
Sous-paragraphe 4 : Commission de l'égalité professionnelle	107#
Article L2315-56	107#
Sous-paragraphe 5 : Commission des marchés.....	108#
Article L2315-57	108#
Article L2315-58	108#
Article L2315-59	108#
Article L2315-60	108#
Sous-section 7 : # Subvention de fonctionnement.....	108#
Article L2315-61	108#
Article L2315-62	109#
Sous-section 8 : # Formation économique.....	109#
Article L2315-63	109#
Sous-section 9 : # Établissement et contrôle des comptes du comité social et économique	110#
Article L2315-64	110#
Art. D. 2315-33.....	110#
Art. D. 2315-34.....	110#
Code du Commerce - Article R612-1 - Extrait.....	110#
Article L2315-65	111#
Article L2315-66	111#
Article L2315-67	111#
Art. D. 2315-40	111#
Article L2315-68	112#
Article L2315-69	112#
Article L2315-71	112#
Article L2315-72	112#

Article L2315-73	113#
Article L2315-74	113#
Article L2315-75	113#
Article L2315-76	114#
Article L2315-77	114#
Sous-section 10 : # Expertise.....	114#
Paragraphe 1er : # Dispositions générales	114#
Sous-paragraphe 1er : Champ de l'expertise.....	114#
Article L2315-78	114#
Article L2315-79	114#
Sous-paragraphe 2 : # Financement.....	114#
Article L2315-80	114#
Article L2315-81	115#
Sous-paragraphe 3 : Choix de l'expert.....	115#
Article L2315-81-1	115#
Titre II : # Conseil d'entreprise	115#
Chapitre unique 115#	
Article L2321-1	115#
Article L2321-2	115#
Art. R. 2321-1.....	115#
Article L2321-3	116#
Article L2321-4	116#
Article L2321-5	116#
Article L2321-6	116#
Article L2321-7	116#
Article L2321-8	116#
Article L2321-9	116#
Article L2321-10	116#
Titre XI : # Commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés	117#
Chapitre Ier : # Champ d'application.....	117#
Article L23-111-1	117#
Chapitre II : # Composition et mandat	117#
Article L23-112-1	117#
Article L23-112-2	118#
Article L23-112-3	118#
Article L23-112-4	118#
Article L23-112-5	118#

Article L23-112-6	118#
Chapitre III : # Attributions	118#
Article L23-113-1	118#
Article L23-113-2	119#
Chapitre IV : # Fonctionnement.....	119#
Article L23-114-1	119#
Article L23-114-2	119#
Article L23-114-3	119#
Article L23-114-4	120#
Chapitre V : # Dispositions d'application	120#
Article L23-115-1	120#
Livre IV : # Les salariés protégés	121#
Titre Ier : # Cas, durées et périodes de protection	121#
Chapitre Ier : # Protection en cas de licenciement	121#
Section 1 : # Champ d'application.	121#
Article L2411-1	121#
Article L2411-2	122#
Section 2 :# Licenciement d'un délégué syndical ou d'un salarié mandaté	122#
Sous-section 1 :# Délégué et ancien délégué syndical.....	122#
Article L2411-3	122#
Sous-section 2 : Salarié et ancien salarié mandaté.....	122#
Article L2411-4	122#
Section 3 :# Licenciement d'un membre de la délégation du personnel du comité social et économique	122#
Sous-section 1 :# Membre et ancien membre de la délégation du personnel du comité social et économique	122#
Article L2411-5	122#
Sous-section 2 : # Salarié ayant demandé l'organisation des élections.	123#
Article L2411-6	123#
Sous-section 3 : # Candidat aux fonctions de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique	123#
Article L2411-7	123#
Section 4 :# Licenciement d'un représentant de proximité.....	123#
Sous-section 1 :# Représentant et ancien représentant de proximité	123#
Article L2411-8	123#
Sous-section 2 :# Candidat aux fonctions de représentant de proximité	124#
Article L2411-9	124#
Chapitre II :# Protection en cas de rupture d'un contrat de travail à durée déterminée.....	124#

Section 1 :# Champ d'application.	124#
Article L2412-1	124#

Première partie : Les relations individuelles de travail
Livre Ier : Dispositions préliminaires
Titre Ier : Champ d'application et calcul des seuils d'effectifs
Chapitre unique.

Article L1111-2

Pour la mise en œuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :

- 1° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;
- 2° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;
- 3° Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

CCNEAC III.1.1 : Les salariés à temps partiel, dont la durée de travail est égale ou supérieure à 17 heures par semaine ou à 75 heures par mois, sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise.

Première partie :	Les relations individuelles de travail
Livre II :	Le contrat de travail
Titre V :	Contrat de travail temporaire, autres contrats de mise à disposition et portage salarial
Chapitre Ier :	Contrat de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire
Section 4 :	Contrat de mise à disposition et entreprise de travail Temporaire
Sous-section 2 :	Entreprise de travail temporaire
Paragraphe 3 :	Statut des salariés permanents et temporaires de l'entreprise de travail temporaire.

Article L1251-54

Pour calculer les effectifs d'une entreprise de travail temporaire, il est tenu compte :

- 1° Des salariés permanents de cette entreprise, déterminés conformément à l'article L.1111-2 ;
- 2° Des salariés temporaires qui ont été liés à cette entreprise par des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

Article L1251-55

Pour l'application aux salariés temporaires des dispositions légales qui se réfèrent à une condition d'ancienneté dans l'entreprise de travail temporaire, l'ancienneté s'apprécie en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à l'entreprise de travail temporaire par des contrats de mission.

Première partie :	Les relations individuelles de travail
Livre II :	Le contrat de travail
Titre V :	Contrat de travail temporaire, autres contrats de mise à disposition et portage salarial
Chapitre 1er :	Contrat de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire
Section 4 :	Contrat de mise à disposition et entreprise de travail Temporaire
Sous-section 2 :	Entreprise de travail temporaire
Paragraphe 3 :	Statut des salariés permanents et temporaires de l'entreprise de travail temporaire.

Article L1251-56

Pour l'application des dispositions prévues au 1° de l'article L.6322-63, la durée minimum de présence dans l'entreprise de travail temporaire des salariés temporaires s'apprécie en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à leur employeur par des contrats de mission.

Article L1251-57

Sans préjudice du principe d'exclusivité prévu par l'article L.1251-2, sont assimilées à des missions les périodes consacrées par les salariés temporaires :

- 1° A des stages de formation, bilans de compétences ou actions de validation d'acquis de l'expérience. Ces périodes sont accomplies soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation, soit à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé individuel de formation ou d'un congé de bilan de compétences ;
- 2° A des actions de formation en lien avec leur activité professionnelle dans les conditions prévues par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Article L1251-58

Les règles particulières au travail temporaire relatives à la représentation du personnel figurent au livre III de la deuxième partie.

Les règles particulières au travail temporaire relatives à la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises figurent au livre III de la troisième partie.

Deuxième partie : Les relations collectives de travail
Livre II : La négociation collective -
Les conventions et accords collectifs de travail
Titre III : Conditions de négociation et de conclusion des
conventions et accords collectifs de travail
Chapitre II : Règles applicables à chaque niveau de négociation
Section 1 : Accords interprofessionnels.

Article L2232-2

La validité d'un accord interprofessionnel est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L.2122-9, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L.2231-8.

Deuxième partie : Les relations collectives de travail
Livre II : La négociation collective - Les conventions et accords collectifs de travail
Titre III : Conditions de négociation et de conclusion des conventions et accords collectifs de travail
Chapitre II : Règles applicables à chaque niveau de négociation

Section 2 : Conventions de branche et accords professionnels.

Article L2232-5

Le champ d'application territorial des conventions de branches et des accords professionnels peut être national, régional ou local.

Sauf disposition contraire, les termes " convention de branche " désignent la convention collective et les accords de branche, les accords professionnels et les accords interbranches.

Article L2232-6

La validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L.2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l'article L.2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L.2231-8.

Article L2232-9

- I. Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place par accord ou convention dans chaque branche.

Article D2232-1-1

L'accord ou la convention mettant en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation définie au I de l'article L.2232-9 comporte l'adresse numérique ou postale de cette commission, afin de permettre la transmission prévue au septième alinéa du II du même article.

A défaut de stipulations relatives à l'adresse de la commission, l'organisation la plus diligente parmi les organisations professionnelle d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche transmet cette adresse au ministère chargé du travail.

Le ministère chargé du travail publie sur son site internet la liste des adresses mentionnées dans les accords et conventions en application du premier alinéa ou communiquées en application du deuxième alinéa. La commission paritaire lui notifie tout éventuel changement d'adresse en vue d'une actualisation de cette liste.

- II. La commission paritaire exerce les missions d'intérêt général suivantes :
 - 1° Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
 - 2° Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
 - 3° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L.2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L.441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L.2232-10 du présent code.

Un décret définit les conditions dans lesquelles les conventions et accords d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du présent code sont transmis aux commissions mentionnées au I du présent article.

Article D2232-1-2

Pour l'application du septième alinéa du II de l'article L.2232-9, la partie la plus diligente transmet à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations conclues dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du présent code. Elle informe les autres signataires de ces conventions et accords de cette transmission.

Ces conventions et accords sont transmis à l'adresse de la commission paritaire mentionnée au troisième alinéa de l'article D. 2232-1-1 après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

La commission paritaire accuse réception des conventions et accords transmis.

III.- La commission paritaire est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre Ier du titre IV du présent livre. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L.2222-3.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre II :	La négociation collective - Les conventions et accords collectifs de travail
Titre III :	Conditions de négociation et de conclusion des conventions et accords collectifs de travail
Chapitre II :	Règles applicables à chaque niveau de négociation
Section 2 :	Conventions de branche et accords professionnels

Article L2232-10

Les conventions de branche ou les accords professionnels instituent des observatoires paritaires de la négociation collective.

Ils fixent les modalités suivant lesquelles, en l'absence de stipulation conventionnelle portant sur le même objet, ces observatoires sont destinataires des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

Article L2232-10-1

Un accord de branche peut comporter, le cas échéant sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Ces stipulations spécifiques peuvent porter sur l'ensemble des négociations prévues par le présent code.

L'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé le comité social et économique, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre II :	La négociation collective - Les conventions et accords collectifs de travail
Titre III :	Conditions de négociation et de conclusion des conventions et accords collectifs de travail
Chapitre II :	Règles applicables à chaque niveau de négociation

Section 3 : Conventions et accords d'entreprise ou d'établissement

Sous-section 1 : Champ d'application.

Article L2232-11

La présente section détermine les conditions dans lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation dans l'entreprise et dans le groupe.

Sauf disposition contraire, les termes " convention d'entreprise " désignent toute convention ou accord conclu soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de l'établissement.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre II :	La négociation collective - Les conventions et accords collectifs de travail
Titre III :	Conditions de négociation et de conclusion des conventions et accords collectifs de travail
Chapitre II :	Règles applicables à chaque niveau de négociation
Section 3 :	Conventions et accords d'entreprise ou d'établissement

Sous-section 2 : Entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux

Paragraphe 1 : Conditions de validité.

Article L2232-12

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord. Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.

Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au premier alinéa et si les conditions mentionnées au deuxième alinéa sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants.

Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des articles L.2314-15 et L.2314-17 à L.2314-18-1.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Un décret définit les conditions de la consultation des salariés organisée en application du présent article.

Sous-section 1 : Dispositions communes relatives à l'approbation par les salariés des accords négociés par des salariés mandatés ou en application de l'article L. 2232-12

Article D2232-2

Les conditions dans lesquelles l'employeur recueille l'approbation des salariés en application des articles L.2232-12, L.2232-23-1, L.2232-24 et L.2232-26 sont les suivantes :

1° La consultation a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique dans les conditions prévues aux articles R. 2324-5 à R. 2324-17. Son organisation matérielle incombe à l'employeur ;

2° Le résultat du vote fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen. Ce procès-verbal est annexé à l'accord approuvé lors du dépôt de ce dernier. En cas d'accord conclu avec un représentant élu du personnel mandaté ou un salarié mandaté, le procès-verbal est également adressé à l'organisation mandante.

Article R2324-4

L'élection des délégués du personnel au comité d'entreprise peut être réalisée par vote électronique sur le lieu de travail ou à distance.

Sans préjudice des dispositions relatives au protocole d'accord préélectoral prévues aux articles L. 2324-4 et suivants, la possibilité de recourir à un vote électronique est ouverte par un accord d'entreprise ou par un accord de groupe. A défaut d'accord, l'employeur peut décider de ce recours qui vaut aussi, le cas échéant, pour les élections partielles se déroulant en cours de mandat.

Un cahier des charges respectant les dispositions des articles R. 2324-5 et suivants est établi dans le cadre de l'accord mentionné au deuxième alinéa ou, à défaut, par l'employeur.

Le cahier des charges est tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail et mis sur l'intranet, dans les entreprises lorsqu'il en existe un.

La mise en place du vote électronique n'interdit pas le vote à bulletin secret sous enveloppe si l'accord ou l'employeur n'exclut pas cette modalité.

Article R2324-5

La conception et la mise en place du système de vote électronique peuvent être confiées à un prestataire choisi par l'employeur sur la base d'un cahier des charges respectant les dispositions du présent paragraphe.

Le système retenu assure la confidentialité des données transmises, notamment de celles des fichiers constitués pour établir les listes électorales des collègues électoraux, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Article R2324-6

Lors de l'élection par vote électronique, les fichiers comportant les éléments d'authentification des électeurs, les clés de chiffrement et de déchiffrement et le contenu de l'urne sont uniquement accessibles aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système.

Les données relatives aux électeurs inscrits sur les listes électorales ainsi que celles relatives à leur vote sont traitées par des systèmes informatiques distincts, dédiés et isolés, respectivement dénommés « fichier des électeurs » et « contenu de l'urne électronique ».

Article R2324-7

Le système de vote électronique doit pouvoir être scellé à l'ouverture et à la clôture du scrutin.

Article R2324-8

Préalablement à sa mise en place ou à toute modification substantielle de sa conception, le système de vote électronique est soumis à une expertise indépendante destinée à vérifier le respect des articles R.2324-4 à R.2324-7. Le rapport de l'expert est tenu à la disposition de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Les prescriptions de ces mêmes articles s'imposent également aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système informatique.

Article R2324-9

L'employeur met en place une cellule d'assistance technique chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote électronique, comprenant, le cas échéant, les représentants du prestataire.

Article R2324-10

L'employeur informe les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise ou le ou les établissements concernés, de l'accomplissement des formalités déclaratives préalables auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Article R2324-11

Chaque salarié dispose d'une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales.

Les représentants du personnel et les membres du bureau de vote bénéficient d'une formation sur le système de vote électronique retenu.

Article R2324-12

Le protocole d'accord préélectoral mentionne la conclusion de l'accord d'entreprise ou de l'accord de groupe autorisant le recours au vote électronique et, s'il est déjà arrêté, le nom du prestataire choisi pour le mettre en place.

Il comporte en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales.

Article R2324-13

Le vote électronique se déroule, pour chaque tour de scrutin, pendant une période délimitée.

Article R2324-14

En présence des représentants des listes de candidats, la cellule d'assistance technique :

- 1° Procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test du système de vote électronique et vérifie que l'urne électronique est vide, scellée et chiffrée par des clés délivrées à cet effet ;*
- 2° Procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test spécifique du système de dépouillement à l'issue duquel le système est scellé ;*
- 3° Contrôle, à l'issue des opérations de vote et avant les opérations de dépouillement, le scellement de ce système.*

Article R2324-15

La liste d'émargement n'est accessible qu'aux membres du bureau de vote et à des fins de contrôle de déroulement du scrutin.

Aucun résultat partiel n'est accessible pendant le déroulement du scrutin. Toutefois, le nombre de votants peut, si l'employeur ou l'accord prévu à l'article R. 2324-4 le prévoit, être révélé au cours du scrutin.

Lorsque le vote sous enveloppe n'a pas été exclu, l'ouverture du vote n'a lieu qu'après la clôture du vote électronique. Le président du bureau de vote dispose, avant cette ouverture, de la liste d'émargement des électeurs ayant voté par voie électronique.

Article R2324-16

L'employeur ou le prestataire qu'il a retenu conserve sous scellés, jusqu'à l'expiration du délai de recours et, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, jusqu'à la décision juridictionnelle devenue définitive, les fichiers supports comprenant la copie des programmes sources et des programmes exécutables, les matériels de vote, les fichiers d'émargement, de résultats et de sauvegarde. La procédure de décompte des votes doit, si nécessaire, pouvoir être exécutée de nouveau.

A l'expiration du délai de recours ou, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, après l'intervention d'une décision juridictionnelle devenue définitive, l'employeur ou, le cas échéant, le prestataire procède à la destruction des fichiers supports.

Article R2324-17

Un arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, précise les dispositions pratiques de mise en œuvre du vote électronique.

Article D2232-3

Les modalités d'organisation de la consultation prévoient :

- 1° Les modalités d'information des salariés sur le texte de la convention ou de l'accord ;*
- 2° Le lieu, la date et l'heure du scrutin ;*
- 3° Les modalités d'organisation et de déroulement du vote ;*
- 4° Le texte de la question soumise au vote des salariés.*

Article D2232-4

Les salariés sont informés, quinze jours au moins avant la date prévue du scrutin, de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord et du texte de la question soumise à leur vote.

Article R2232-5

Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité de la consultation sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. Elles sont introduites dans les délais prévus à l'article R. 2324-24. La décision est susceptible d'un pourvoi en cassation.

Article R2324-24

Le tribunal d'instance est saisi des contestations par voie de déclaration au greffe.

Lorsque la contestation porte sur l'électorat, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les trois jours suivant la publication de la liste électorale.

Lorsque la contestation porte sur une décision de l'autorité administrative, la déclaration n'est recevable que si elle est faite par la partie intéressée dans les quinze jours suivant la notification de cette décision, avec mention des voies et délais de recours, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Sur demande du greffe, l'autorité administrative justifie de l'accomplissement de cette formalité auprès de la juridiction saisie.

Lorsque la contestation porte sur la régularité de l'élection ou sur la désignation de représentants syndicaux, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les quinze jours suivant cette élection ou cette désignation.

Sous-section 2 : Dispositions relatives à l'approbation par les salariés des accords négociés en application de l'article L. 2232-12

Article D2232-6

I. - La ou les organisations syndicales sollicitant l'organisation de la consultation notifient par écrit leur demande à l'employeur et aux autres organisations syndicales représentatives dans un délai d'un mois à compter de la date de signature de l'accord.

II et III (Annulés).

Article D2232-7

En cas de désaccord sur les modalités d'organisation de la consultation retenues par l'employeur, le tribunal d'instance, s'il est saisi par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, statue en la forme des référés et en dernier ressort.

Si le tribunal d'instance n'est pas saisi dans un délai de huit jours à compter de la notification des modalités d'organisation de la consultation, celles arrêtées par l'employeur s'appliquent.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre II :	La négociation collective - Les conventions et accords collectifs de travail
Titre III :	Conditions de négociation et de conclusion des conventions et accords collectifs de travail
Chapitre II :	Règles applicables à chaque niveau de négociation
Section 3 :	Conventions et accords d'entreprise ou d'établissement
Sous-section 2 :	Entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux
Paragraphe 1 :	Conditions de validité.

Article L2232-13

La représentativité reconnue à une organisation syndicale catégorielle affiliée à une confédération syndicale catégorielle au titre des salariés qu'elle a statutairement vocation à représenter lui confère le droit de négocier toute disposition applicable à cette catégorie de salariés.

Lorsque la convention ou l'accord ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives dans ce collège au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

.../...

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre II :	La négociation collective - Les conventions et accords collectifs de travail
Titre III :	Conditions de négociation et de conclusion des conventions et accords collectifs de travail
Chapitre II :	Règles applicables à chaque niveau de négociation
Section 3 :	Conventions et accords d'entreprise ou d'établissement
Sous-section 2 :	Entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux

Paragraphe 2 : Modalités de négociation.

Article L2232-16

La convention ou les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.

Une convention ou des accords peuvent être conclus au niveau d'un établissement ou d'un groupe d'établissements dans les mêmes conditions.

Article L2232-17

La délégation de chacune des organisations représentatives parties à des négociations dans l'entreprise comprend le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux.

Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise, dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations mentionnées au premier alinéa. A défaut d'accord, le nombre de salariés qui complète la délégation est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation. Toutefois, dans les entreprises pourvues d'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux.

Article L2232-18

Le temps passé à la négociation est rémunéré comme temps de travail à échéance normale.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre II :	La négociation collective - Les conventions et accords collectifs de travail
Titre III :	Conditions de négociation et de conclusion des conventions et accords collectifs de travail
Chapitre II :	Règles applicables à chaque niveau de négociation
Section 3 :	Conventions et accords d'entreprise ou d'établissement

Sous-section 3 : Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise

Paragraphe 1 : Modalités de ratification des accords dans les entreprises dont l'effectif habituel est inférieur à onze salariés

Article L2232-21

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif habituel est inférieur à onze salariés, l'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés, qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise prévus par le présent code.

La consultation du personnel est organisée à l'issue d'un délai minimum de quinze jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord.

Les conditions d'application de ces dispositions, en particulier les modalités d'organisation de la consultation du personnel, sont fixées par décret en Conseil d'État.

Article R2232-10

Les conditions dans lesquelles l'employeur recueille l'approbation des salariés en application des articles L.2232-21 à L.2232-23 sont les suivantes :

- 1° La consultation a lieu par tout moyen pendant le temps de travail. Son organisation matérielle incombe à l'employeur ;*
- 2° Le caractère personnel et secret de la consultation est garanti ;*
- 3° Le résultat de la consultation est porté à la connaissance de l'employeur à l'issue de la consultation, qui se déroule en son absence ;*
- 4° Le résultat de la consultation fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen. Ce procès-verbal est annexé à l'accord approuvé lors du dépôt de ce dernier.*

Article R2232-11

L'employeur définit les modalités d'organisation de la consultation, qui incluent :

- 1° *Les modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord ;*
- 2° *Le lieu, la date et l'heure de la consultation ;*
- 3° *L'organisation et le déroulement de la consultation ;*
- 4° *Le texte de la question relative à l'approbation de l'accord soumise à la consultation des salariés.*

Article R2232-12

Quinze jours au moins avant la date de la consultation, l'employeur communique aux salariés le projet d'accord et les modalités d'organisation définies en application de l'article R. 2232-11.

Article R2232-13

Les contestations relatives à la liste des salariés devant être consultés et à la régularité de la consultation sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. Elles sont introduites dans les délais prévus à l'article R. 2324-24. La décision est susceptible d'un pourvoi en cassation.

Article R2324-24

Le tribunal d'instance est saisi des contestations par voie de déclaration au greffe.

Lorsque la contestation porte sur l'électorat, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les trois jours suivant la publication de la liste électorale.

Lorsque la contestation porte sur une décision de l'autorité administrative, la déclaration n'est recevable que si elle est faite par la partie intéressée dans les quinze jours suivant la notification de cette décision, avec mention des voies et délais de recours, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Sur demande du greffe, l'autorité administrative justifie de l'accomplissement de cette formalité auprès de la juridiction saisie.

Lorsque la contestation porte sur la régularité de l'élection ou sur la désignation de représentants syndicaux, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les quinze jours suivant cette élection ou cette désignation.

Article L2232-22

Lorsque le projet d'accord mentionné à l'article L.2232-21 est approuvé à la majorité des deux tiers du personnel, il est considéré comme un accord valide.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre II :	La négociation collective - Les conventions et accords collectifs de travail
Titre III :	Conditions de négociation et de conclusion des conventions et accords collectifs de travail
Chapitre II :	Règles applicables à chaque niveau de négociation
Section 3 :	Conventions et accords d'entreprise ou d'établissement
Sous-section 3 :	Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise

Paragraphe 2 : Modalités de négociation dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre onze et cinquante salariés

Article L2232-23

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre onze et vingt salariés, en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique, les dispositions des articles L.2232-21 et L.2232-22 s'appliquent.

Article L2232-23-1

I. – Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre onze et moins de cinquante salariés, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés :

- 1° Soit par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, étant membre ou non de la délégation du personnel du comité social et économique. A cet effet, une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié ;
- 2° Soit par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique. Les accords ainsi négociés, conclus et révisés peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du présent code.

Pour l'appréciation de la condition de majorité prévue à l'alinéa précédent, lorsqu'un accord est conclu par un ou des membres de la délégation du personnel un comité social et économique central, il est tenu compte, pour chacun des membres de la délégation du personnel au comité social et économique central, d'un poids égal au rapport entre le nombre de suffrages exprimés dans l'établissement en faveur de ce membre et du nombre total des suffrages exprimés dans chaque établissement en la faveur de chacun des membres composant la délégation du personnel au comité social et économique central.

II. – La validité des accords ou des avenants de révision conclus avec un ou des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, mandaté ou non, est subordonnée à leur signature par des membres du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

La validité des accords ou des avenants de révision conclus avec un ou plusieurs salariés mandatés, s'ils ne sont pas membres de la délégation du personnel du comité social et économique, est subordonnée à leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

Sous-section 1 : Dispositions communes relatives à l'approbation par les salariés des accords négociés par des salariés mandatés ou en application de l'article L. 2232-12

Article D2232-2

Les conditions dans lesquelles l'employeur recueille l'approbation des salariés en application des articles L.2232-12, L.2232-23-1, L.2232-24 et L.2232-26 sont les suivantes :

1° La consultation a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique dans les conditions prévues aux articles R. 2324-5 à R. 2324-17. Son organisation matérielle incombe à l'employeur ;

2° Le résultat du vote fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen. Ce procès-verbal est annexé à l'accord approuvé lors du dépôt de ce dernier. En cas d'accord conclu avec un représentant élu du personnel mandaté ou un salarié mandaté, le procès-verbal est également adressé à l'organisation mandante.

Article R2324-4

L'élection des délégués du personnel au comité d'entreprise peut être réalisée par vote électronique sur le lieu de travail ou à distance.

Sans préjudice des dispositions relatives au protocole d'accord préélectoral prévues aux articles L. 2324-4 et suivants, la possibilité de recourir à un vote électronique est ouverte par un accord d'entreprise ou par un accord de groupe. A défaut d'accord, l'employeur peut décider de ce recours qui vaut aussi, le cas échéant, pour les élections partielles se déroulant en cours de mandat.

Un cahier des charges respectant les dispositions des articles R. 2324-5 et suivants est établi dans le cadre de l'accord mentionné au deuxième alinéa ou, à défaut, par l'employeur.

Le cahier des charges est tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail et mis sur l'intranet, dans les entreprises lorsqu'il en existe un.

La mise en place du vote électronique n'interdit pas le vote à bulletin secret sous enveloppe si l'accord ou l'employeur n'exclut pas cette modalité.

Article R2324-5

La conception et la mise en place du système de vote électronique peuvent être confiées à un prestataire choisi par l'employeur sur la base d'un cahier des charges respectant les dispositions du présent paragraphe.

Le système retenu assure la confidentialité des données transmises, notamment de celles des fichiers constitués pour établir les listes électorales des collèges électoraux, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Article R2324-6

Lors de l'élection par vote électronique, les fichiers comportant les éléments d'authentification des électeurs, les clés de chiffrement et de déchiffrement et le contenu de l'urne sont uniquement accessibles aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système.

Les données relatives aux électeurs inscrits sur les listes électorales ainsi que celles relatives à leur vote sont traitées par des systèmes informatiques distincts, dédiés et isolés, respectivement dénommés « fichier des électeurs » et « contenu de l'urne électronique ».

Article R2324-7

Le système de vote électronique doit pouvoir être scellé à l'ouverture et à la clôture du scrutin.

Article R2324-8

Préalablement à sa mise en place ou à toute modification substantielle de sa conception, le système de vote électronique est soumis à une expertise indépendante destinée à vérifier le respect des articles R.2324-4 à R.2324-7. Le rapport de l'expert est tenu à la disposition de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Les prescriptions de ces mêmes articles s'imposent également aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système informatique.

Article R2324-9

L'employeur met en place une cellule d'assistance technique chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote électronique, comprenant, le cas échéant, les représentants du prestataire.

Article R2324-10

L'employeur informe les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise ou le ou les établissements concernés, de l'accomplissement des formalités déclaratives préalables auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Article R2324-11

Chaque salarié dispose d'une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales.

Les représentants du personnel et les membres du bureau de vote bénéficient d'une formation sur le système de vote électronique retenu.

Article R2324-12

Le protocole d'accord préélectoral mentionne la conclusion de l'accord d'entreprise ou de l'accord de groupe autorisant le recours au vote électronique et, s'il est déjà arrêté, le nom du prestataire choisi pour le mettre en place.

Il comporte en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales.

Article R2324-13

Le vote électronique se déroule, pour chaque tour de scrutin, pendant une période délimitée.

Article R2324-14

En présence des représentants des listes de candidats, la cellule d'assistance technique :

- 1° Procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test du système de vote électronique et vérifie que l'urne électronique est vide, scellée et chiffrée par des clés délivrées à cet effet ;*
- 2° Procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test spécifique du système de dépouillement à l'issue duquel le système est scellé ;*
- 3° Contrôle, à l'issue des opérations de vote et avant les opérations de dépouillement, le scellement de ce système.*

Article R2324-15

La liste d'émargement n'est accessible qu'aux membres du bureau de vote et à des fins de contrôle de déroulement du scrutin.

Aucun résultat partiel n'est accessible pendant le déroulement du scrutin. Toutefois, le nombre de votants peut, si l'employeur ou l'accord prévu à l'article R. 2324-4 le prévoit, être révélé au cours du scrutin.

Lorsque le vote sous enveloppe n'a pas été exclu, l'ouverture du vote n'a lieu qu'après la clôture du vote électronique. Le président du bureau de vote dispose, avant cette ouverture, de la liste d'émargement des électeurs ayant voté par voie électronique.

Article R2324-16

L'employeur ou le prestataire qu'il a retenu conserve sous scellés, jusqu'à l'expiration du délai de recours et, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, jusqu'à la décision juridictionnelle devenue définitive, les fichiers supports comprenant la copie des programmes sources et des programmes exécutables, les matériels de vote, les fichiers d'émargement, de résultats et de sauvegarde. La procédure de décompte des votes doit, si nécessaire, pouvoir être exécutée de nouveau.

A l'expiration du délai de recours ou, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, après l'intervention d'une décision juridictionnelle devenue définitive, l'employeur ou, le cas échéant, le prestataire procède à la destruction des fichiers supports.

Article R2324-17

Un arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, précise les dispositions pratiques de mise en œuvre du vote électronique.

Article D2232-3

Les modalités d'organisation de la consultation prévoient :

- 1° Les modalités d'information des salariés sur le texte de la convention ou de l'accord ;*
- 2° Le lieu, la date et l'heure du scrutin ;*
- 3° Les modalités d'organisation et de déroulement du vote ;*
- 4° Le texte de la question soumise au vote des salariés.*

Article D2232-4

Les salariés sont informés, quinze jours au moins avant la date prévue du scrutin, de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord et du texte de la question soumise à leur vote.

Article R2232-5

Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité de la consultation sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. Elles sont introduites dans les délais prévus à l'article R. 2324-24. La décision est susceptible d'un pourvoi en cassation.

Article R2324-24

Le tribunal d'instance est saisi des contestations par voie de déclaration au greffe. Lorsque la contestation porte sur l'électorat, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les trois jours suivant la publication de la liste électorale.

Lorsque la contestation porte sur une décision de l'autorité administrative, la déclaration n'est recevable que si elle est faite par la partie intéressée dans les quinze jours suivant la notification de cette décision, avec mention des voies et délais de recours, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Sur demande du greffe, l'autorité administrative justifie de l'accomplissement de cette formalité auprès de la juridiction saisie.

Lorsque la contestation porte sur la régularité de l'élection ou sur la désignation de représentants syndicaux, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les quinze jours suivant cette élection ou cette désignation.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre II :	La négociation collective - Les conventions et accords collectifs de travail
Titre III :	Conditions de négociation et de conclusion des conventions et accords collectifs de travail
Chapitre II :	Règles applicables à chaque niveau de négociation
Section 3 :	Conventions et accords d'entreprise ou d'établissement
Sous-section 3 :	Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise

Paragraphe 3 : Modalités de négociation dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à cinquante salariés

Article L2232-24

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à cinquante salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent négocier, conclure et réviser des accords collectifs de travail s'ils sont expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

La validité des accords ou des avenants de révision conclus en application du présent article est subordonnée à leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

Sous-section 1 : Dispositions communes relatives à l'approbation par les salariés des accords négociés par des salariés mandatés ou en application de l'article L. 2232-12

Article D2232-2

Les conditions dans lesquelles l'employeur recueille l'approbation des salariés en application des articles L.2232-12, L.2232-23-1, L.2232-24 et L.2232-26 sont les suivantes :

1° La consultation a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique dans les conditions prévues aux articles R. 2324-5 à R. 2324-17. Son organisation matérielle incombe à l'employeur ;

2° Le résultat du vote fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen. Ce procès-verbal est annexé à l'accord approuvé lors du dépôt de ce dernier. En cas d'accord conclu avec un représentant élu du personnel mandaté ou un salarié mandaté, le procès-verbal est également adressé à l'organisation mandante.

Article R2324-4

L'élection des délégués du personnel au comité d'entreprise peut être réalisée par vote électronique sur le lieu de travail ou à distance.

Sans préjudice des dispositions relatives au protocole d'accord préélectoral prévues aux articles L. 2324-4 et suivants, la possibilité de recourir à un vote électronique est ouverte par un accord d'entreprise ou par un accord de groupe. A défaut d'accord, l'employeur peut décider de ce recours qui vaut aussi, le cas échéant, pour les élections partielles se déroulant en cours de mandat.

Un cahier des charges respectant les dispositions des articles R. 2324-5 et suivants est établi dans le cadre de l'accord mentionné au deuxième alinéa ou, à défaut, par l'employeur.

Le cahier des charges est tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail et mis sur l'intranet, dans les entreprises lorsqu'il en existe un.

La mise en place du vote électronique n'interdit pas le vote à bulletin secret sous enveloppe si l'accord ou l'employeur n'exclut pas cette modalité.

Article R2324-5

La conception et la mise en place du système de vote électronique peuvent être confiées à un prestataire choisi par l'employeur sur la base d'un cahier des charges respectant les dispositions du présent paragraphe.

Le système retenu assure la confidentialité des données transmises, notamment de celles des fichiers constitués pour établir les listes électorales des collèges électoraux, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Article R2324-6

Lors de l'élection par vote électronique, les fichiers comportant les éléments d'authentification des électeurs, les clés de chiffrement et de déchiffrement et le contenu de l'urne sont uniquement accessibles aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système.

Les données relatives aux électeurs inscrits sur les listes électorales ainsi que celles relatives à leur vote sont traitées par des systèmes informatiques distincts, dédiés et isolés, respectivement dénommés « fichier des électeurs » et « contenu de l'urne électronique ».

Article R2324-7

Le système de vote électronique doit pouvoir être scellé à l'ouverture et à la clôture du scrutin.

Article R2324-8

Préalablement à sa mise en place ou à toute modification substantielle de sa conception, le système de vote électronique est soumis à une expertise indépendante destinée à vérifier le respect des articles R.2324-4 à R.2324-7. Le rapport de l'expert est tenu à la disposition de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Les prescriptions de ces mêmes articles s'imposent également aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système informatique.

Article R2324-9

L'employeur met en place une cellule d'assistance technique chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote électronique, comprenant, le cas échéant, les représentants du prestataire.

Article R2324-10

L'employeur informe les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise ou le ou les établissements concernés, de l'accomplissement des formalités déclaratives préalables auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Article R2324-11

Chaque salarié dispose d'une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales.

Les représentants du personnel et les membres du bureau de vote bénéficient d'une formation sur le système de vote électronique retenu.

Article R2324-12

Le protocole d'accord préélectoral mentionne la conclusion de l'accord d'entreprise ou de l'accord de groupe autorisant le recours au vote électronique et, s'il est déjà arrêté, le nom du prestataire choisi pour le mettre en place.

Il comporte en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales.

Article R2324-13

Le vote électronique se déroule, pour chaque tour de scrutin, pendant une période délimitée.

Article R2324-14

En présence des représentants des listes de candidats, la cellule d'assistance technique :

- 1° Procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test du système de vote électronique et vérifie que l'urne électronique est vide, scellée et chiffrée par des clés délivrées à cet effet ;*
- 2° Procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test spécifique du système de dépouillement à l'issue duquel le système est scellé ;*
- 3° Contrôle, à l'issue des opérations de vote et avant les opérations de dépouillement, le scellement de ce système.*

Article R2324-15

La liste d'émargement n'est accessible qu'aux membres du bureau de vote et à des fins de contrôle de déroulement du scrutin.

Aucun résultat partiel n'est accessible pendant le déroulement du scrutin. Toutefois, le nombre de votants peut, si l'employeur ou l'accord prévu à l'article R. 2324-4 le prévoit, être révélé au cours du scrutin.

Lorsque le vote sous enveloppe n'a pas été exclu, l'ouverture du vote n'a lieu qu'après la clôture du vote électronique. Le président du bureau de vote dispose, avant cette ouverture, de la liste d'émargement des électeurs ayant voté par voie électronique.

Article R2324-16

L'employeur ou le prestataire qu'il a retenu conserve sous scellés, jusqu'à l'expiration du délai de recours et, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, jusqu'à la décision juridictionnelle devenue définitive, les fichiers supports comprenant la copie des programmes sources et des programmes exécutables, les matériels de vote, les fichiers d'émargement, de résultats et de sauvegarde. La

procédure de décompte des votes doit, si nécessaire, pouvoir être exécutée de nouveau.

A l'expiration du délai de recours ou, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, après l'intervention d'une décision juridictionnelle devenue définitive, l'employeur ou, le cas échéant, le prestataire procède à la destruction des fichiers supports.

Article R2324-17

Un arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, précise les dispositions pratiques de mise en œuvre du vote électronique.

Article D2232-3

Les modalités d'organisation de la consultation prévoient :

- 1° Les modalités d'information des salariés sur le texte de la convention ou de l'accord ;*
- 2° Le lieu, la date et l'heure du scrutin ;*
- 3° Les modalités d'organisation et de déroulement du vote ;*
- 4° Le texte de la question soumise au vote des salariés.*

Article D2232-4

Les salariés sont informés, quinze jours au moins avant la date prévue du scrutin, de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord et du texte de la question soumise à leur vote.

Article R2232-5

Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité de la consultation sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. Elles sont introduites dans les délais prévus à l'article R. 2324-24. La décision est susceptible d'un pourvoi en cassation.

Article R2324-24

Le tribunal d'instance est saisi des contestations par voie de déclaration au greffe.

Lorsque la contestation porte sur l'électorat, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les trois jours suivant la publication de la liste électorale.

Lorsque la contestation porte sur une décision de l'autorité administrative, la déclaration n'est recevable que si elle est faite par la partie intéressée dans les quinze jours suivant la notification de cette décision, avec mention des voies et délais de recours, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Sur demande du greffe, l'autorité administrative justifie de l'accomplissement de cette formalité auprès de la juridiction saisie.

Lorsque la contestation porte sur la régularité de l'élection ou sur la désignation de représentants syndicaux, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les quinze jours suivant cette élection ou cette désignation.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre II :	La négociation collective - Les conventions et accords collectifs de travail
Titre III :	Conditions de négociation et de conclusion des conventions et accords collectifs de travail
Chapitre II :	Règles applicables à chaque niveau de négociation
Section 3 :	Conventions et accords d'entreprise ou d'établissement
Sous-section 3 :	Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise
Paragraphe 3 :	Modalités de négociation dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à cinquante salariés

Article L2232-25

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à cinquante salariés, en l'absence de membre de la délégation du personnel du comité social et économique mandaté en application de l'article L.2232-24, les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation mentionnée à l'article L.2232-24 peuvent négocier, conclure et réviser des accords collectifs de travail.

Cette négociation ne porte que sur les accords collectifs de travail relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L.1233-21.

La validité des accords ou des avenants de révision conclus en application du présent article est subordonnée à leur signature par des membres de la délégation du personnel du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Pour l'appréciation de la condition de majorité prévue à l'alinéa précédent, lorsqu'un accord est conclu par un ou des membres de la délégation du personnel un comité social et économique central, il est tenu compte, pour chacun des membres de la délégation du personnel au comité social et économique central, d'un poids égal au rapport entre le nombre de suffrages exprimés dans l'établissement en faveur de ce membre et du nombre total des suffrages exprimés dans chaque établissement en la faveur de chacun des membres composant la délégation du personnel au comité social et économique central.

Article L2232-25-1

Pour l'application des articles L.2232-24 et L.2232-25, l'employeur fait connaître son intention de négocier aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine.

Les élus qui souhaitent négocier le font savoir dans un délai d'un mois et indiquent, le cas échéant, s'ils sont mandatés par une organisation mentionnée à l'article L.2232-24.

A l'issue de ce délai, la négociation s'engage avec les salariés qui ont indiqué être mandatés par une organisation mentionnée au même article L.2232-24 ou, à défaut, avec des salariés élus non mandatés, conformément à l'article L.2232-25.

Article L2232-26

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à cinquante salariés dépourvues de délégué syndical lorsque, à l'issue de la procédure définie à l'article L.2232-25-1, aucun membre de la délégation du personnel du comité social et économique n'a manifesté son souhait de négocier, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel. A cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche de laquelle relève l'entreprise ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et

interprofessionnel sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

Le présent article s'applique de droit dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dans lesquelles un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel.

Les accords négociés et conclus par un ou plusieurs salariés mandatés sur le fondement du présent article peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du présent code.

L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

Sous-section 1 : Dispositions communes relatives à l'approbation par les salariés des accords négociés par des salariés mandatés ou en application de l'article L. 2232-12

Article D2232-2

Les conditions dans lesquelles l'employeur recueille l'approbation des salariés en application des articles L.2232-12, L.2232-23-1, L.2232-24 et L.2232-26 sont les suivantes :

1° La consultation a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique dans les conditions prévues aux articles R. 2324-5 à R. 2324-17. Son organisation matérielle incombe à l'employeur ;

2° Le résultat du vote fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen. Ce procès-verbal est annexé à l'accord approuvé lors du dépôt de ce dernier. En cas d'accord conclu avec un représentant élu du personnel mandaté ou un salarié mandaté, le procès-verbal est également adressé à l'organisation mandante.

Article R2324-4

L'élection des délégués du personnel au comité d'entreprise peut être réalisée par vote électronique sur le lieu de travail ou à distance.

Sans préjudice des dispositions relatives au protocole d'accord préélectoral prévues aux articles L. 2324-4 et suivants, la possibilité de recourir à un vote électronique est ouverte par un accord d'entreprise ou par un accord de groupe. A défaut d'accord, l'employeur peut décider de ce recours qui vaut aussi, le cas échéant, pour les élections partielles se déroulant en cours de mandat.

Un cahier des charges respectant les dispositions des articles R. 2324-5 et suivants est établi dans le cadre de l'accord mentionné au deuxième alinéa ou, à défaut, par l'employeur.

Le cahier des charges est tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail et mis sur l'intranet, dans les entreprises lorsqu'il en existe un.

La mise en place du vote électronique n'interdit pas le vote à bulletin secret sous enveloppe si l'accord ou l'employeur n'exclut pas cette modalité.

Article R2324-5

La conception et la mise en place du système de vote électronique peuvent être confiées à un prestataire choisi par l'employeur sur la base d'un cahier des charges respectant les dispositions du présent paragraphe.

Le système retenu assure la confidentialité des données transmises, notamment de celles des fichiers constitués pour établir les listes électorales des collègues

électoraux, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Article R2324-6

Lors de l'élection par vote électronique, les fichiers comportant les éléments d'authentification des électeurs, les clés de chiffrement et de déchiffrement et le contenu de l'urne sont uniquement accessibles aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système.

Les données relatives aux électeurs inscrits sur les listes électorales ainsi que celles relatives à leur vote sont traitées par des systèmes informatiques distincts, dédiés et isolés, respectivement dénommés « fichier des électeurs » et « contenu de l'urne électronique ».

Article R2324-7

Le système de vote électronique doit pouvoir être scellé à l'ouverture et à la clôture du scrutin.

Article R2324-8

Préalablement à sa mise en place ou à toute modification substantielle de sa conception, le système de vote électronique est soumis à une expertise indépendante destinée à vérifier le respect des articles R.2324-4 à R.2324-7. Le rapport de l'expert est tenu à la disposition de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Les prescriptions de ces mêmes articles s'imposent également aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système informatique.

Article R2324-9

L'employeur met en place une cellule d'assistance technique chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote électronique, comprenant, le cas échéant, les représentants du prestataire.

Article R2324-10

L'employeur informe les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise ou le ou les établissements concernés, de l'accomplissement des formalités déclaratives préalables auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Article R2324-11

Chaque salarié dispose d'une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales.

Les représentants du personnel et les membres du bureau de vote bénéficient d'une formation sur le système de vote électronique retenu.

Article R2324-12

Le protocole d'accord préélectoral mentionne la conclusion de l'accord d'entreprise ou de l'accord de groupe autorisant le recours au vote électronique et, s'il est déjà arrêté, le nom du prestataire choisi pour le mettre en place.

Il comporte en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales.

Article R2324-13

Le vote électronique se déroule, pour chaque tour de scrutin, pendant une période délimitée.

Article R2324-14

En présence des représentants des listes de candidats, la cellule d'assistance technique :

- 1° Procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test du système de vote électronique et vérifie que l'urne électronique est vide, scellée et chiffrée par des clés délivrées à cet effet ;*
- 2° Procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test spécifique du système de dépouillement à l'issue duquel le système est scellé ;*
- 3° Contrôle, à l'issue des opérations de vote et avant les opérations de dépouillement, le scellement de ce système.*

Article R2324-15

La liste d'émargement n'est accessible qu'aux membres du bureau de vote et à des fins de contrôle de déroulement du scrutin.

Aucun résultat partiel n'est accessible pendant le déroulement du scrutin. Toutefois, le nombre de votants peut, si l'employeur ou l'accord prévu à l'article R. 2324-4 le prévoit, être révélé au cours du scrutin.

Lorsque le vote sous enveloppe n'a pas été exclu, l'ouverture du vote n'a lieu qu'après la clôture du vote électronique. Le président du bureau de vote dispose, avant cette ouverture, de la liste d'émargement des électeurs ayant voté par voie électronique.

Article R2324-16

L'employeur ou le prestataire qu'il a retenu conserve sous scellés, jusqu'à l'expiration du délai de recours et, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, jusqu'à la décision juridictionnelle devenue définitive, les fichiers supports comprenant la copie des programmes sources et des programmes exécutables, les matériels de vote, les fichiers d'émargement, de résultats et de sauvegarde. La procédure de décompte des votes doit, si nécessaire, pouvoir être exécutée de nouveau.

A l'expiration du délai de recours ou, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, après l'intervention d'une décision juridictionnelle devenue définitive, l'employeur ou, le cas échéant, le prestataire procède à la destruction des fichiers supports.

Article R2324-17

Un arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, précise les dispositions pratiques de mise en œuvre du vote électronique.

Article D2232-3

Les modalités d'organisation de la consultation prévoient :

- 1° Les modalités d'information des salariés sur le texte de la convention ou de l'accord ;*
- 2° Le lieu, la date et l'heure du scrutin ;*
- 3° Les modalités d'organisation et de déroulement du vote ;*
- 4° Le texte de la question soumise au vote des salariés.*

Article D2232-4

Les salariés sont informés, quinze jours au moins avant la date prévue du scrutin, de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord et du texte de la question soumise à leur vote.

Article R2232-5

Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité de la consultation sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. Elles sont introduites dans les délais prévus à l'article R. 2324-24. La décision est susceptible d'un pourvoi en cassation.

Article R2324-24

Le tribunal d'instance est saisi des contestations par voie de déclaration au greffe. Lorsque la contestation porte sur l'électorat, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les trois jours suivant la publication de la liste électorale.

Lorsque la contestation porte sur une décision de l'autorité administrative, la déclaration n'est recevable que si elle est faite par la partie intéressée dans les quinze jours suivant la notification de cette décision, avec mention des voies et délais de recours, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Sur demande du greffe, l'autorité administrative justifie de l'accomplissement de cette formalité auprès de la juridiction saisie.

Lorsque la contestation porte sur la régularité de l'élection ou sur la désignation de représentants syndicaux, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les quinze jours suivant cette élection ou cette désignation.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre II :	La négociation collective - Les conventions et accords collectifs de travail
Titre III :	Conditions de négociation et de conclusion des conventions et accords collectifs de travail
Chapitre II :	Règles applicables à chaque niveau de négociation
Section 3 :	Conventions et accords d'entreprise ou d'établissement
Sous-section 3 :	Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise

Paragraphe 4 : Conditions de négociation des accords conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise

Article L2232-27

Pour l'application des articles L.2232-23-1 et L.2232-26, chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

Le temps passé aux négociations prévues aux articles L.2232-23-1, L.2232-24 et L.2232-25 n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues à l'article L.2315-7. Chaque membre de la délégation du personnel du comité social et économique appelé à participer à une négociation en application des articles L.2232-23-1, L.2232-24 et L.2232-25 dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

Article L2232-28

Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés à l'employeur, ainsi que les salariés apparentés à l'employeur mentionnés au premier alinéa de l'article L2314-19.

Article L2232-29

La négociation entre l'employeur et les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, mandatés ou non, ou les salariés de l'entreprise mandatés se déroule dans le respect des règles suivantes :

- 1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- 2° Élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- 3° Concertation avec les salariés ;
- 4° Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Par ailleurs, les informations à remettre aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique, mandatés ou non, ou aux salariés mandatés préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur.

Article L2232-29-1

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus selon les modalités définies aux paragraphes 1 à 3 de la présente sous-section ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre II :	La négociation collective - Les conventions et accords collectifs de travail
Titre III :	Conditions de négociation et de conclusion des conventions et accords collectifs de travail
Chapitre II :	Règles applicables à chaque niveau de négociation
Section 3 :	Conventions et accords d'entreprise ou d'établissement
Sous-section 3 :	Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise
Paragraphe 4 :	Conditions de négociation des accords conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise

Article L2232-29-2

Pour l'application de la présente sous-section, le calcul de l'effectif se fait selon les modalités définies aux articles L1111-2 et L1251-54.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre II :	La négociation collective - Les conventions et accords collectifs de travail
Titre V :	Articulation des conventions et accords

Chapitre IV : Rapports entre conventions et accords collectifs de travail et contrat de travail.

Article L2254-1

Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables.

Article L2254-2

- I. – Afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi, un accord d'entreprise peut :
 - aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
 - aménager la rémunération au sens de l'article L.3221-3 dans le respect du salaire minimum interprofessionnel de croissance et des salaires minima conventionnels mentionnés au 1° du I de l'article L.2253-1 ;
 - déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

II. – L'accord définit dans son préambule ses objectifs et peut préciser :

- 1° Les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée, ainsi que, le cas échéant, l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord ;
- 2° Les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute sa durée :
 - les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ;
 - les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance ;
- 3° Les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés.

Les dispositions des articles L.3121-41, L.3121-42, L.3121-44 et L.3121-47 s'appliquent si l'accord met en place notamment un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine.

III. – Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord.

IV. – Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur à compter de la date à laquelle ce dernier a communiqué dans l'entreprise sur l'existence et le contenu de l'accord.

V. – Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord mentionné au premier alinéa, ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse. Ce licenciement est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles L.1232-2 à L.1232-14 ainsi qu'aux articles L.1234-1 à L.1234-11, L.1234-14, L.1234-18, L.1234-19 et L.1234-20.

VI. – Le salarié peut s'inscrire et être accompagné comme demandeur d'emploi à l'issue du licenciement et être indemnisé dans les conditions prévues par les accords mentionnés à l'article L.5422-20. L'employeur abonde le compte personnel de formation du salarié dans des conditions et limites définies par décret. Cet abondement n'entre pas en compte dans les modes de calcul des heures créditées chaque année sur le compte et du plafond mentionné à l'article L.6323-11.

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

**Livre II : La négociation collective -
Les conventions et accords collectifs de travail**

Titre VI : Application des conventions et accords collectifs

Chapitre Ier : Conditions d'applicabilité des conventions et accords

Section 2 : Détermination de la convention collective applicable.

Article L2261-2

La convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur.

En cas de pluralité d'activités rendant incertaine l'application de ce critère pour le rattachement d'une entreprise à un champ conventionnel, les conventions collectives et les accords professionnels peuvent, par des clauses réciproques et de nature identique, prévoir

les conditions dans lesquelles l'entreprise détermine les conventions et accords qui lui sont applicables.

Article L2261-6

Lorsque l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application territorial ou professionnel soit d'une convention de branche, soit d'un accord professionnel ou interprofessionnel, l'adhésion de l'employeur à une telle convention ou à un tel accord est subordonnée à un agrément des organisations mentionnées à l'article L2232-16, après négociation à ce sujet.

Deuxième partie : Les relations collectives de travail
Livre II : La négociation collective - Les conventions et accords collectifs de travail
Titre VI : Application des conventions et accords collectifs
Chapitre 1er : Conditions d'applicabilité des conventions et accords

Section 7 : Extension et élargissement

Sous-section 2 : Conditions d'extension des conventions et accords.

Article L2261-22

I.- Pour pouvoir être étendue, la convention de branche conclue au niveau national contient des clauses portant sur la détermination des règles de négociation et de conclusion, prévues aux articles :

- 1° L. 2222-1 et L. 2222-2, relatifs au champ d'application territorial et professionnel ;
- 2° L. 2222-5 et L. 2222-6, relatifs aux modalités de renouvellement, de révision et de dénonciation ;
- 3° L. 2232-3 et L. 2232-9, relatifs aux garanties accordées aux salariés participant à la négociation.

II.- Elle contient en outre des clauses portant sur :

- 1° L'exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des salariés, le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions ;
- 2° Les comités sociaux et économiques et, le cas échéant, le financement des activités sociales et culturelles gérées par eux ;
- 3° Les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification ;
- 4° Le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification et l'ensemble des éléments affectant le calcul du salaire applicable par catégories professionnelles, ainsi que les procédures et la périodicité prévues pour sa révision ;
- 5° Les congés payés ;
- 6° Les conditions de recrutement des salariés ;
- 7° Les conditions de la rupture du contrat de travail ;
- 8° Les modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- 9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la suppression des écarts de rémunération et les mesures tendant à remédier aux inégalités constatées ;
- 10° L'égalité de traitement entre salariés et la prévention des discriminations ;
- 11° Les conditions propres à concrétiser le droit au travail des personnes handicapées ;
- 12° En tant que de besoin dans la branche ;

- a) Les conditions particulières de travail des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant et des jeunes travailleurs ;
 - b) Les conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel ;
 - c) Les conditions d'emploi et de rémunération des travailleurs à domicile ;
 - d) Les garanties des salariés appelés à exercer leur activité à l'étranger ;
 - e) Les conditions d'emploi des salariés temporaires ou d'entreprises extérieures ;
 - f) Les conditions de rémunération des salariés, auteurs d'une invention dévolue à l'employeur en vertu des dispositions du troisième alinéa de l'article L.611-7 du code de la propriété intellectuelle ;
 - g) Les garanties des salariés résidant dans un département métropolitain et appelés à travailler en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, Wallis-et-Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises ;
- 13° Les procédures conventionnelles de conciliation suivant lesquelles seront réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention ;
- 14° Les modalités d'accès à un régime de prévoyance ou à un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues au II de l'article L.911-7 du code de la sécurité sociale ;
- 15° Les modalités de mise en œuvre des dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale ;
- 16° Les modalités de prise en compte dans la branche ou l'entreprise des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre II :	La négociation collective - Les conventions et accords collectifs de travail
Titre VI :	Application des conventions et accords collectifs
Chapitre 1er :	Conditions d'applicabilité des conventions et accords
Section 7 :	Extension et élargissement
Sous-section 2 :	Conditions d'extension des conventions et accords.

Article L2261-23

A défaut de convention au niveau national, les conditions d'extension prévues à l'article L.2261-22 sont applicables aux conventions de branche conclues à d'autres niveaux territoriaux, sous réserve des adaptations nécessitées par les conditions propres aux secteurs territoriaux considérés.

Article L2261-23-1

Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel doivent, sauf justifications, comporter, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L.2232-10-1

Article L2232-10-1

Un accord de branche peut comporter, le cas échéant sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Ces stipulations spécifiques peuvent porter sur l'ensemble des négociations prévues par le présent code.

L'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé le comité social et économique, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

Livre II : La négociation collective - Les conventions et accords collectifs de travail

Titre VI : Application des conventions et accords collectifs
Chapitre II : Effets de l'application des conventions et accords
Section 1 : Obligations d'exécution

Article L2262-4

Les organisations de salariés et les organisations ou groupements d'employeurs, ou les employeurs pris individuellement, liés par une convention ou un accord, sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale. Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention ou l'accord.

Article L2262-6

L'employeur fournit chaque année au comité social et économique, et aux délégués syndicaux, la liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise.

A défaut de délégués du personnel, cette information est communiquée aux salariés.

Article L2262-7

Lorsqu'il démissionne d'une organisation signataire d'une convention ou d'un accord, l'employeur en informe sans délai le personnel dans les conditions définies à l'article L.2262-6.

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

Livre II : La négociation collective -

Les conventions et accords collectifs de travail

Titre VIII : Droit d'expression directe et collective des salariés
Chapitre Ier : Dispositions communes.

Article L2281-1

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

L'accès de chacun au droit d'expression collective peut être assuré par le recours aux outils numériques sans que l'exercice de ce droit ne puisse méconnaître les droits et obligations des salariés dans l'entreprise.

Article L2281-4

Le droit des salariés à l'expression directe et collective s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail.

Le temps consacré à l'expression est rémunéré comme temps de travail.

Livre III : Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier : Comité social et économique
Chapitre Ier : Champ d'application.

Article L2311-1

Les dispositions du présent titre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

Elles sont également applicables :

- 1° Aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;
- 2° Aux établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

Ces dispositions peuvent, compte tenu des caractères particuliers de certains des établissements mentionnés aux 1° et 2° et des instances de représentation du personnel éventuellement existantes, faire l'objet d'adaptations, par décrets en Conseil d'État, sous réserve d'assurer les mêmes garanties aux salariés de ces établissements.

Article L2311-2

Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins onze salariés.

Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs.

Les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles L1111-2 et L1251-54.

Article L1111-2

Pour la mise en œuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :

- 1° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;*
- 2° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;*
- 3° Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.*

CCNEAC III.1.1 : Les salariés à temps partiel, dont la durée de travail est égale ou supérieure à 17 heures par semaine ou à 75 heures par mois, sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise.

Article L1251-54

Pour calculer les effectifs d'une entreprise de travail temporaire, il est tenu compte :

- 1° Des salariés permanents de cette entreprise, déterminés conformément à l'article L.1111-2 ;*
- 2° Des salariés temporaires qui ont été liés à cette entreprise par des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.*

Deuxième partie : Les relations collectives de travail
Livre III : Les institutions représentatives du personnel

Titre Ier : Comité social et économique
Chapitre II : Attributions
Section 1 : Dispositions générales

Article L2312-1

Les attributions du comité social et économique des entreprises de moins de cinquante salariés sont définies par la section 2 du présent chapitre.

Les attributions du comité social et économique des entreprises d'au moins cinquante salariés sont définies par la section 3 du présent chapitre.

Les attributions du comité social et économique sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Article L2312-2

Lorsque, postérieurement à la mise en place du comité social et économique, l'effectif de l'entreprise atteint au moins cinquante salariés pendant douze mois consécutifs, le comité exerce l'ensemble des attributions récurrentes d'information et de consultation définies par la section 3 à l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs. Dans le cas où, à l'expiration de ce délai de douze mois, le mandat du comité restant à courir est inférieur à un an, ce délai court à compter de son renouvellement.

Lorsque l'entreprise n'est pas pourvue d'un comité social et économique, dans le cas où l'effectif de l'entreprise atteint au moins cinquante salariés pendant douze mois consécutifs, le comité exerce l'ensemble des attributions définies par la section 3 à l'expiration d'un délai d'un an à compter de sa mise en place.

Article L2312-3

Lors de son renouvellement, le comité social et économique exerce exclusivement les attributions prévues à la section 2 et cesse d'exercer les attributions prévues à la section 3 lorsque l'effectif de cinquante salariés n'a pas été atteint pendant les douze mois précédant le renouvellement de l'instance.

Article L2312-4

Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables relatives aux attributions du comité social et économique résultant d'accords collectifs de travail ou d'usages.

Deuxième partie : Les relations collectives de travail
Livre III : Les institutions représentatives du personnel

Titre Ier : Comité social et économique

Chapitre II : Attributions

Section 2 : Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés

Article L2312-5

La délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les membres de la délégation du personnel du comité social et économique présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Article L2312-6

Les attributions de la délégation du personnel au comité social et économique s'exercent au profit des salariés, ainsi que :

1° Aux travailleurs au sens de l'article L.4111-5, en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;

Article L4111-5

Pour l'application de la présente partie, les travailleurs sont les salariés, y compris temporaires, et les stagiaires, ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur.

2° Aux salariés d'entreprises extérieures qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice, pour leurs réclamations individuelles et collectives, intéressant les conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef d'établissement utilisateur ;

3° Aux salariés temporaires pour leurs réclamations intéressant l'application des dispositions des articles :

a) L.1251-18 en matière de rémunération ;

b) L.1251-21 à L.1251-23 en matière de conditions de travail ;

c) L.1251-24 en matière d'accès aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives.

Article L2312-7

Les travailleurs conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants.

Titre Ier : **Comité social et économique**
Chapitre II : **Attributions**
Section 3 : **Attributions du comité social et économique dans les**
 entreprises d'au moins cinquante salariés
Sous-section 1 : **Attributions générales**

Article L2312-8

Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur:

- 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- 2° La modification de son organisation économique ou juridique ;
- 3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- 4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le comité social et économique mis en place dans les entreprises d'au moins cinquante salariés exerce également les attributions prévues à la section 2.

Article L2312-9

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

- 1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L.4161-1 ;
- 2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- 3° Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L.1142-2-1.
Le refus de l'employeur est motivé.

Article L2312-10

Lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L.8112-1, les membres de la délégation du personnel au comité social et économique sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations.

L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite.

Deuxième partie : Les relations collectives de travail
Livre III : Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier : Comité social et économique
Chapitre II : Attributions
Section 3 : Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés

Sous-section 2 : Modalité d'exercice des attributions générales

Article L2312-11

Le comité exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives aux délégués syndicaux et à l'expression collective des salariés.

Article L2312-12

Le comité social et économique formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L.911-2 du code de la sécurité sociale.

Article L2312-13

Le comité social et économique procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Le comité peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations.

Le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

Article L2312-14

Les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité social et économique, sauf, en application de l'article L.2312-49, avant le lancement d'une offre publique d'acquisition.

Les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à la consultation du comité.

Les entreprises ayant conclu un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ne sont pas soumises, dans ce domaine, à l'obligation de consultation du comité social et économique.

Article L2312-15

Le comité social et économique émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives.

Il dispose à cette fin d'un délai d'examen suffisant et d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur, et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations.

Il a également accès à l'information utile détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte, conformément aux dispositions légales relatives à l'accès aux documents administratifs.

Le comité peut, s'il estime 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, le juge peut décider la prolongation du délai prévu au deuxième alinéa.

L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux du comité.

Article L2312-16

Sauf dispositions législatives spéciales, l'accord défini à l'article L.2312-19 et à l'article L.2312-55 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique ou, le cas échéant, le comité social et économique central, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, ou, à défaut d'accord, un décret en Conseil d'État fixe les délais dans lesquels les avis du comité social et économique ou, le cas échéant, du comité social et économique central sont rendus dans le cadre des consultations prévues au présent code.

Ces délais permettent au comité social et économique ou, le cas échéant, au comité central d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises.

A l'expiration de ces délais ou du délai mentionné au cinquième alinéa de l'article L.2312-15, le comité ou, le cas échéant, le comité central, est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre II :	Attributions
Section 3 :	Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés

Sous-section 3 : Consultations et informations récurrentes

Paragraphe 1er : Ordre public

Article L2312-17

Le comité social et économique est consulté dans les conditions définies à la présente section sur :

- 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- 2° La situation économique et financière de l'entreprise ;
- 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Article L2312-18

Une base de données économiques et sociales rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité social et économique.

Ces informations comportent en particulier des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération.

Les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité sont mis à la disposition de leurs membres dans la base de données et cette mise à disposition

actualisée vaut communication des rapports et informations au comité, dans les conditions et limites fixées par un décret en Conseil d'État.

Lorsque les dispositions du présent code prévoient également la transmission à l'autorité administrative des rapports et informations mentionnés au deuxième alinéa, les éléments d'information qu'ils contiennent sont mis à la disposition de l'autorité administrative à partir de la base de données et la mise à disposition actualisée vaut transmission à cette autorité.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre II :	Attributions
Section 3 :	Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés

Sous-section 3 : Consultations et informations récurrentes

Paragraphe 2 : Champ de la négociation

Article L2312-19

Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L.2232-12 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, peut définir :

- 1° Le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du comité social et économique mentionnées à l'article L.2312-17 ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ;
- 2° Le nombre de réunions annuelles du comité prévues à l'article L.2315-27, qui ne peut être inférieur à six ;
- 3° Les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation ;
- 4° Les délais mentionnés à l'article L.2312-15 dans lesquels les avis du comité sont rendus.

Il peut également prévoir la possibilité pour le comité social et économique d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes de consultation prévus à l'article L.2312-17.

La périodicité des consultations prévue par l'accord ne peut être supérieure à trois ans.

Article L2312-20

Un accord de groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques est effectuée au niveau du comité de groupe. Il prévoit les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe :

- 1° A chaque comité social et économique du groupe, qui reste consulté sur les conséquences de ces orientations stratégiques ;
- 2° A l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante de ce groupe, définie à l'article L.2331-1.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre II :	Attributions
Section 3 :	Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés
Sous-section 3 :	Consultations et informations récurrentes
Paragraphe 2 :	Champ de la négociation

Article L2312-21

Un accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L.2232-12 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, définit :

- 1° L'organisation, l'architecture et le contenu de la base de données économiques et sociales ;
- 2° Les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales, notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation.

La base de données comporte au moins les thèmes suivants : l'investissement social, l'investissement matériel et immatériel, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, les fonds propres, l'endettement, l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, les activités sociales et culturelles, la rémunération des financeurs, les flux financiers à destination de l'entreprise.

L'accord peut également intégrer dans la base de données les informations nécessaires aux négociations obligatoires prévues à l'article L.2242-1, au 1° de l'article L.2242-11 ou à l'article L.2242-13 et aux consultations ponctuelles du comité social et économique prévues à l'article L.2312-8 et à la sous-section 4.

L'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données sont tels qu'ils permettent au comité social et économique et, le cas échéant, aux délégués syndicaux d'exercer utilement leurs compétences.

A défaut d'accord prévu à l'alinéa premier, un accord de branche peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales dans les entreprises de moins de trois cents salariés.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre II :	Attributions
Section 3 :	Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés

Sous-section 3 : Consultations et informations récurrentes

Paragraphe 3 : Dispositions supplétives

Article L2312-22

En l'absence d'accord prévu à l'article L.2312-19, le comité social et économique est consulté chaque année sur :

- 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise dans les conditions définies au sous-paragraphe 1er ;
- 2° La situation économique et financière de l'entreprise dans les conditions définies au sous-paragraphe 2 ;
- 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi dans les conditions définies au sous-paragraphe 3.

Les consultations prévues aux 1° et 2° sont conduites au niveau de l'entreprise, sauf si l'employeur en décide autrement et sous réserve de l'accord de groupe prévu à l'article L.2312-20. La consultation prévue au 3° est conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements.

Article L2312-23

En l'absence d'accord prévu à l'article L.2312-21, la base de données économiques et sociales est mise en place dans les conditions définies au sous-paragraphe 4.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre II :	Attributions
Section 3 :	Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés

Sous-section 3 : Consultations et informations récurrentes

Paragraphe 3 : Dispositions supplétives

Sous-paragraphe 1er : Consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise

Article L2312-24

Le comité social et économique est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle.

Le comité émet un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre.

Sous-paragraphe 2 : Consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise

Article L2312-25

I.- La consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise porte également sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche.

La consultation sur l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi prévu à l'article 244 quater C du code général des impôts est intégrée dans la présente consultation. L'avis du comité social et économique est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise. Lorsque le comité constate que tout ou partie du crédit d'impôt n'a pas été utilisé conformément au code général des impôts, il peut demander des explications selon les modalités prévues aux articles L.2312-61 et L.2312-62.

II.- En vue de cette consultation, l'employeur met à la disposition du comité, dans les conditions prévues par l'accord mentionné à l'article L.2312-21 ou à défaut d'accord au sous-paragraphe 4 :

- 1° Les informations sur l'activité et sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir. Ces informations sont tenues à la disposition de l'autorité administrative ;
- 2° Pour toutes les sociétés commerciales, les documents obligatoirement transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, notamment le rapport de gestion prévu à l'article L.225-102-1 du code de commerce qui comprend les informations relatives à la responsabilité sociale et environnementale des entreprises, les communications et les copies transmises aux actionnaires dans les conditions prévues aux articles L.225-100 à L.225-102-2, L.225-108 et L.225-115 à L.225-118 du code de commerce, ainsi que le rapport des commissaires aux comptes.
Le conseil peut convoquer les commissaires aux comptes pour recevoir leurs explications sur les différents postes des documents communiqués ainsi que sur la situation financière de l'entreprise ;
- 3° Pour les sociétés commerciales mentionnées à l'article L.232-2 du code de commerce et les groupements d'intérêt économique mentionnés à l'article L.251-13 du même code, les documents établis en application du même article L.251-13 et des articles L.232-3 et L.232-4 dudit code.
Ces documents sont réputés confidentiels, au sens de l'article L.2315-3 du présent code ;
- 4° Pour les entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale, les documents comptables qu'elles établissent ;
- 5° Les informations relatives à la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre II :	Attributions
Section 3 :	Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés
Sous-section 3 :	Consultations et informations récurrentes
Paragraphe 3 :	Dispositions supplétives

Sous-paragraphe 3 : Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Article L2312-26

I.- La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit.

Le comité peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes énoncés au premier alinéa ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes.

II.-A cette fin, l'employeur met à la disposition du comité, dans les conditions prévues par l'accord mentionné à l'article L.2312-21 ou à défaut d'accord au sous-paragraphe 4 :

- 1° Les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sur le

- nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage et sur le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ;
- 2° Les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, mentionnés au 2° de l'article L.2312-36, ainsi que l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes issu de la négociation mentionnée au 2° de l'article L.2242-1 ou, à défaut, le plan d'action mentionné à l'article L.2242-3 ;
 - 3° Les informations sur le plan de formation du personnel de l'entreprise ;
 - 4° Les informations sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation ;
 - 5° Les informations sur la durée du travail portant sur :
 - a) Les heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise ;
 - b) A défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement dans les conditions prévues aux articles L.3121-28 à L.3121-39 ;
 - c) Le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise ;
 - d) Le nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale prévue au premier alinéa de l'article L.3123-7 et aux articles L.3123-19 et L.3123-27 ;
 - e) La durée, l'aménagement du temps de travail, la période de prise des congés payés prévue aux articles L. 3141-13 à L.3141-16, les conditions d'application des aménagements de la durée et des horaires prévus à l'article L.3121-44 lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel, le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés ;
 - 6° Les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
 - 7° Les informations sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter ;
 - 8° Les informations sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés prévues à l'article L. 2281-11 ;
 - 9° Les informations relatives aux contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaires, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi, aux contrats initiative emploi et les éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre II :	Attributions
Section 3 :	Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés
Sous-section 3 :	Consultations et informations récurrentes
Paragraphe 3 :	Dispositions supplétives
Sous-paragraphe 3 :	Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Article L2312-27

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, l'employeur présente également au comité social et économique :

- 1° Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines. Les questions du travail de nuit et de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L.4161-1 sont traitées spécifiquement ;
- 2° Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L.4161-1, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Lors de l'avis rendu sur le rapport et sur le programme annuels de prévention, le comité peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport annuel.

Le procès-verbal de la réunion du comité consacrée à l'examen du rapport et du programme est joint à toute demande présentée par l'employeur en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.

Article L2312-28

Dans les entreprises et organismes mentionnés au premier alinéa de l'article L.2311-1 ainsi que dans les entreprises mentionnées à l'article L.2312-35, la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi prévue au 3° de l'article L.2312-17 porte, en outre, sur le bilan social de l'entreprise lorsque l'entreprise compte au moins trois cents salariés. A cette fin, l'employeur met à la disposition du comité social et économique, dans les conditions prévues par l'accord mentionné à l'article L. 2312-21 ou à défaut d'accord au sous-paragraphe 4, les données relatives à ce bilan social.

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, le comité social et économique d'établissement est consulté sur le bilan social particulier à chaque établissement dont l'effectif est au moins de trois cents salariés.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre II :	Attributions
Section 3 :	Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés
Sous-section 3 :	Consultations et informations récurrentes
Paragraphe 3 :	Dispositions supplétives
Sous-paragraphe 3 :	Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Article L2312-29

Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement atteint le seuil d'assujettissement de trois cents salariés conformément aux dispositions de l'article L.2312-34, le premier bilan social de l'entreprise ou de l'établissement porte sur l'année suivant celle au cours de laquelle le seuil a été atteint.

Le premier bilan social peut ne concerner que l'année écoulée. Le deuxième bilan peut ne concerner que les deux dernières années écoulées.

Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement devient inférieur au seuil d'assujettissement de trois cents salariés, un bilan social est néanmoins présenté pour l'année en cours.

Article L2312-30

Le bilan social récapitule les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes.

Le bilan social comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions de santé et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles, le nombre de salariés détachés et le nombre de travailleurs détachés accueillis ainsi que sur les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise.

Article L2312-35

Un décret en Conseil d'État précise le contenu des informations prévues au présent paragraphe.

Des décrets en Conseil d'État déterminent les mesures d'adaptation nécessaires à l'application des dispositions des articles L.2312-28 à L.2312-33 dans les entreprises tenues de constituer un comité social et économique ou des organismes de représentation du personnel qui en tiennent lieu en vertu soit de dispositions légales autres que celles du code du travail, soit de stipulations conventionnelles.

Ces décrets sont pris après avis des organisations syndicales représentatives dans les entreprises intéressées. Le nombre et la teneur de ces informations sont adaptés à la taille de l'entreprise et de l'établissement par arrêté du ou des ministres compétents.

Certaines branches d'activité peuvent être dotées, dans les mêmes formes, de bilans sociaux spécifiques.

Sous-paragraphe 4 : La base de données économiques et sociales

Article L2312-36

En l'absence d'accord prévu à l'article L.2312-21, une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité social et économique.

La base de données est accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique ainsi qu'aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique central d'entreprise, et aux délégués syndicaux.

Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :

- 1° Investissements : investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel et, pour les sociétés mentionnées aux I et II de l'article L.225-102-1 du code de commerce, les informations en matière environnementale présentées en application du III du même article ;
- 2° Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise : diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise, part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration ;
- 3° Fonds propres et endettement ;
- 4° Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;
- 5° Activités sociales et culturelles ;
- 6° Rémunération des financeurs ;
- 7° Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ;
- 8° Sous-traitance ;
- 9° Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes. Le contenu de ces informations ainsi que les modalités de fonctionnement de la base sont déterminés par un décret en Conseil d'État, le contenu pouvant varier selon que l'effectif de l'entreprise est inférieur ou au moins égal à trois cents salariés.

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, du comité social et économique central d'entreprise et les délégués syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre II :	Attributions
Section 3 :	Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés

Sous-section 4 : Consultations et informations ponctuelles

Paragraphe 1er : Ordre public

Article L2312-37

Outre les thèmes prévus à l'article L.2312-8, le comité social et économique est consulté dans les conditions définies à la présente section dans les cas suivants :

- 1° Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- 2° Restructuration et compression des effectifs ;
- 3° Licenciement collectif pour motif économique ;
- 4° Offre publique d'acquisition ;
- 5° Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre II :	Attributions
Section 3 :	Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés
Sous-section 4 :	Consultations et informations ponctuelles
Paragraphe 1er :	Ordre public

Sous-paragraphe 1er : Méthodes de recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés

Article L2312-38

Le comité social et économique est informé, préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci.

Il est aussi informé, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci.

Le comité est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.

Sous-paragraphe 2 : Restructuration et compression des effectifs

Article L2312-39

Le comité social et économique est saisi en temps utile des projets de restructuration et de compression des effectifs. Il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application dans les conditions et délais prévus à l'article L.1233-30, lorsqu'elle est soumise à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi.

Cet avis est transmis à l'autorité administrative.

Le présent article n'est pas applicable en cas d'accords collectifs visés aux articles L.1237-17 et suivants.

Sous-paragraphe 3 : Licenciement collectif pour motif économique

Article L2312-40

Lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique, le comité social et économique est consulté dans les conditions prévues par le titre III du livre II de la première partie du présent code.

Sous-paragraphe 4 : Opération de concentration

Article L2312-41

Lorsqu'une entreprise est partie à une opération de concentration, telle que définie à l'article L.430-1 du code de commerce, l'employeur réunit le comité social et économique au plus tard dans un délai de trois jours à compter de la publication du communiqué relatif

à la notification du projet de concentration, émanant soit de l'autorité administrative française en application de l'article L.430-3 du même code, soit de la Commission européenne en application du règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 sur les concentrations.

Au cours de cette réunion, le comité social et économique ou, le cas échéant, la commission économique peut proposer le recours à un expert-comptable dans les conditions prévues aux articles L.2315-92 et L. 2315-93. Dans ce cas, le comité ou la commission économique tient une deuxième réunion afin d'entendre les résultats des travaux de l'expert.

Les dispositions du premier alinéa sont réputées satisfaites lorsque le comité social et économique se réunit suite au dépôt d'une offre publique d'acquisition en application des dispositions du sous-paragraphe 5.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre II :	Attributions
Section 3 :	Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés
Sous-section 4 :	Consultations et informations ponctuelles
Paragraphe 1er :	Ordre public

Sous-paragraphe 6 : Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire

Article L2312-53

Le comité social et économique est informé et consulté :

- 1° Avant le dépôt au greffe d'une demande d'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire ;
- 2° Lors d'une procédure de sauvegarde, dans les situations prévues aux articles L.623-3 et L.626-8 du code de commerce ;
- 3° Lors d'une procédure de redressement judiciaire, dans les situations et conditions prévues aux articles L. 631-17, L.631-18, L.631-19 et L.631-22 du code de commerce ;
- 4° Lors d'une procédure de liquidation judiciaire, dans les situations et conditions prévues au I de l'article L. 641-1, à l'article L.641-4, au troisième alinéa de l'article L.641-10, aux premier et avant-dernier alinéas de l'article L.642-5 et au deuxième alinéa de l'article L.642-9 du code de commerce.

En cas de licenciements économiques prononcés dans les cas prévus aux 3° et 4°, le comité est réuni et consulté dans les conditions prévues à l'article L.1233-58 du présent code.

Article L2312-54

La ou les personnes désignées par le comité social et économique, selon les dispositions de l'article L. 661-10 du code de commerce, sont entendues par la juridiction compétente :

- 1° Lors d'une procédure de sauvegarde dans les situations prévues aux articles L.621-1, L.622-10, L.626-9 et L.626-26 du code de commerce ;
- 2° Lors d'une procédure de redressement judiciaire dans les situations et conditions prévues à l'article L. 631-7, au II de l'article L.631-15, au I de l'article L.631-19 et à l'article L.631-22 du code de commerce ;

3° Lors d'une procédure de liquidation judiciaire dans les situations prévues au premier alinéa de l'article L. 642-5 et aux articles L.642-6, L.642-13 et L.642-17 du code de commerce.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre II :	Attributions
Section 3 :	Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés
Sous-section 4 :	Consultations et informations ponctuelles

Paragraphe 2 : Champ de la négociation

Article L2312-55

Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L.2232-12 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité peut définir :

- 1° Le contenu des consultations et informations ponctuelles du comité social et économique prévues aux articles L.2312-8 et L.2312-37 dans le respect des dispositions du paragraphe 1 de la présente sous-section ;
- 2° Les modalités de ces consultations ponctuelles, notamment le nombre de réunions ;
- 3° Les délais mentionnés à l'article L.2312-15 dans lesquels les avis du comité sont rendus.

Article L2312-56

Un accord de groupe peut prévoir que les consultations ponctuelles mentionnées aux articles L.2312-8 et L. 2312-37 sont effectuées au niveau du comité de groupe. Il prévoit les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe :

- 1° A chaque comité social et économique des entreprises du groupe, qui reste consulté sur les conséquences des projets sur l'entreprise ;
- 2° A l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante de ce groupe, définie à l'article L.2331-1.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre II :	Attributions
Section 3 :	Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés
Sous-section 4 :	Consultations et informations ponctuelles

Paragraphe 3 : Dispositions supplétives

Sous-paragraphe 1er : Information remise lors de la mise en place

Article L2312-57

A défaut d'accord, un mois après chaque élection du comité social et économique, l'employeur lui communique une documentation économique et financière précisant :

- 1° La forme juridique de l'entreprise et son organisation ;
- 2° Les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;
- 3° Le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe ;
- 4° Compte tenu des informations dont dispose l'employeur, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre II :	Attributions
Section 3 :	Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés
Sous-section 4 :	Consultations et informations ponctuelles
Paragraphe 3 :	Dispositions supplétives

Sous-paragraphe 2 : Restructuration et compression des effectifs

Article L2312-58

A défaut d'accord, lorsque le projet de restructuration et de compression des effectifs soumis au comité social et économique est de nature à affecter le volume d'activité ou d'emploi d'une entreprise sous-traitante, l'entreprise donneuse d'ordre en informe immédiatement l'entreprise sous-traitante.

Le comité social et économique de cette dernière, en est immédiatement informé et reçoit toute explication utile sur l'évolution probable de l'activité et de l'emploi.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre II :	Attributions
Section 3 :	Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés

Sous-section 5 : Droits d'alerte

Paragraphe 1er : Alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes

Article L2312-59

Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

Paragraphe 2 : Alerte en cas de danger grave et imminent

Article L2312-60

Un membre de la délégation du personnel au comité social et économique exerce les droits d'alerte en situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement dans les conditions prévues, selon le cas, aux articles L.4132-1 à L.4132-5 et L.4133-1 à L.4133-4.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
-------------------	--------------------------------------

Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre II :	Attributions
Section 3 :	Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés
Sous-section 5 :	Droits d'alerte

Paragraphe 3 : Alerte en cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi

Article L2312-61

Lorsque, dans le cadre de la consultation prévue au 2° de l'article L.2312-17, le comité social et économique constate que tout ou partie du crédit d'impôt n'a pas été utilisé conformément à l'article 244 quater C du code général des impôts, la demande d'explications prévue à l'article L.2312-25 est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité.

Si le comité n'a pu obtenir d'explications suffisantes de l'employeur ou si celles-ci confirment l'utilisation non conforme de ce crédit d'impôt, il établit un rapport.

Ce rapport est transmis à l'employeur et au comité de suivi régional, créé par le IV de l'article 66 de la loi n ° 2012-1510 du 29 décembre 2012 de finances rectificative pour 2012, qui adresse une synthèse annuelle au comité national de suivi.

Article L2312-62

Au vu du rapport prévu à l'article L.2312-61, le comité social et économique peut décider, à la majorité des membres présents, de saisir de ses conclusions l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les sociétés ou personnes morales qui en sont dotées, ou d'en informer les associés dans les autres formes de sociétés ou les membres dans les groupements d'intérêt économique.

Dans les sociétés dotées d'un conseil d'administration ou d'un conseil de surveillance, la demande d'explication sur l'utilisation du crédit d'impôt est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, à condition que celui-ci ait pu être saisi au moins quinze jours à l'avance. La réponse de l'employeur est motivée et adressée au comité.

Dans les autres formes de sociétés ou dans les groupements d'intérêt économique, lorsque le comité a décidé d'informer les associés ou les membres de l'utilisation du crédit d'impôt, le gérant ou les administrateurs leur communiquent le rapport du comité.

Dans les autres personnes morales, le présent article s'applique à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance.

Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre II :	Attributions
Section 3 :	Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés
Sous-section 5 :	Droits d'alerte

Paragraphe 4 : Droit d'alerte économique

Article L2312-63

Lorsque le comité social et économique a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications.

Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité.

Si le comité n'a pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur ou si celle-ci confirme le caractère préoccupant de la situation, il établit un rapport. Dans les entreprises employant

au moins mille salariés et en l'absence d'accord prévu à l'article L.2315-45, ce rapport est établi par la commission économique prévue par l'article L.2315-46.

Ce rapport, au titre du droit d'alerte économique, est transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes.

Article L2312-64

Le comité social et économique ou, le cas échéant, la commission économique peut se faire assister, une fois par exercice comptable, de l'expert-comptable prévu à l'article L.2315-92, convoquer le commissaire aux comptes et s'adjoindre avec voix consultative deux salariés de l'entreprise choisis pour leur compétence et en dehors du comité social et économique.

Ces salariés disposent de cinq heures chacun pour assister le comité ou la commission économique en vue de l'établissement du rapport prévu à l'article L.2312-63. Ce temps est rémunéré comme temps de travail.

Article L2312-65

Le rapport du comité social et économique ou, le cas échéant, de la commission économique conclut en émettant un avis sur l'opportunité de saisir de ses conclusions l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les sociétés ou personnes morales qui en sont dotées, ou d'en informer les associés dans les autres formes de sociétés ou les membres dans les groupements d'intérêt économique.

Au vu de ce rapport, le comité social et économique peut décider, à la majorité des membres présents de procéder à cette saisine ou de faire procéder à cette information. Dans ce cas, l'avis de l'expert-comptable est joint à la saisine ou à l'information.

Article L2312-66

Dans les sociétés à conseil d'administration ou à conseil de surveillance, la demande d'explication sur le caractère préoccupant de la situation économique de l'entreprise est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, à condition que celui-ci ait pu être saisi au moins quinze jours à l'avance. La réponse de l'employeur est motivée.

Dans les autres personnes morales, ces dispositions s'appliquent à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance, lorsqu'elles en sont dotées.

Dans les autres formes de sociétés ou dans les groupements d'intérêt économique, lorsque le comité social et économique a décidé d'informer les associés ou les membres de la situation de l'entreprise, le gérant ou les administrateurs leur communiquent le rapport de la commission économique ou du comité.

Article L2312-67

Les informations concernant l'entreprise communiquées en application du présent paragraphe ont par nature un caractère confidentiel. Toute personne pouvant y accéder est tenue à leur égard à une obligation de discrétion.

Article L2312-68

A défaut de la consultation prévue à l'article L.2312-25, les aides publiques en faveur des activités de recherche et de développement technologique sont suspendues.

Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre II :	Attributions
Section 3 :	Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés
Sous-section 5 : Droits d'alerte	
Paragraphe 4 :	Droit d'alerte économique

Article L2312-69

Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur met à la disposition du comité social et économique, dans les conditions prévues par l'accord mentionné à l'article L.2312-21 ou à défaut d'accord au sous-paragraphe 4 du paragraphe 3 de la sous-section 3 de la présente section, des informations sur :

- 1° L'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production ;
- 2° Les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise ;
- 3° L'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe.

Un décret en Conseil d'État précise le contenu des informations prévues au 3° du présent article.

Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre II :	Attributions
Section 3 :	Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés
Sous-section 5 : Droits d'alerte	

Paragraphe 5 : Droit d'alerte sociale

Article L2312-70

Lorsque le nombre des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et le nombre de salariés temporaires connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité social et économique ayant abordé ce sujet, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du comité si la majorité des membres du comité le demande.

Lors de cette réunion ordinaire, l'employeur communique au comité le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et de salariés temporaires, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail accomplies par les intéressés depuis la dernière communication faite à ce sujet.

Article L2312-71

Lorsque le comité social et économique a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial et au travail temporaire, ou lorsqu'il constate un accroissement important du nombre de salariés titulaires de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de mission, il peut saisir l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L.8112-1.

Sans préjudice des compétences qu'il détient en vertu des articles L.8112-1 et suivants et de l'article L. 8113-7, l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L.8112-1 adresse à l'employeur le rapport de ses constatations. L'employeur communique ce rapport au comité en même temps que sa réponse motivée aux constatations de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L.8112-1. Dans sa réponse, l'employeur précise, en tant que de besoin, les moyens qu'il met en oeuvre dans le cadre d'un plan de résorption de la précarité destiné à limiter le recours à ces formes de contrats de travail.

Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre II :	Attributions
Section 3 :	Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés

Sous-section 6 : Participation aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés

Article L2312-72

Dans les sociétés, deux membres de la délégation du personnel du comité social et économique et appartenant l'un à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, selon le cas.

Dans les sociétés où sont constitués trois collèges électoraux, en application de l'article L.2314-11, la délégation du personnel au conseil d'administration ou au conseil de surveillance est portée à quatre membres. Deux de ces membres appartiennent à la catégorie des ouvriers et employés, le troisième à la catégorie de la maîtrise et le quatrième à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification.

Article L2312-73

Les membres de la délégation du personnel au conseil d'administration ou au conseil de surveillance ont droit aux mêmes documents que ceux adressés ou remis aux membres de ces instances à l'occasion de leurs réunions.

Ils peuvent soumettre les vœux du comité social et économique au conseil d'administration ou au conseil de surveillance, lequel donne un avis motivé sur ces vœux.

Article L2312-74

Dans les entreprises mentionnées à l'article 1er de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public, à l'exception de celles qui figurent à l'annexe III de cette loi et dans les sociétés relevant du I de l'article 7 de l'ordonnance n° 2014-948 du 20 août 2014 relative à la gouvernance et aux opérations sur le capital des sociétés à participation publique, la représentation du comité social et économique auprès du conseil d'administration ou de surveillance est assurée par le secrétaire du comité ou de l'organe qui en tient lieu.

Article L2312-75

Dans les sociétés anonymes et les sociétés en commandite par actions dans lesquelles le conseil d'administration ou de surveillance comprend au moins un administrateur ou un membre élu ou désigné par les salariés au titre des articles L.225-27, L.225-27-1, L.225-79, L.225-79-2 et L.226-5-1 du code de commerce, la représentation du comité social et économique auprès de ces conseils est assurée par un membre titulaire du comité social et économique désigné par ce dernier.

Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre II :	Attributions
Section 3 :	Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés

Sous-section 7 : Attributions en matière d'activités sociales et culturelles

Paragraphe 1er : Attributions générales

Article L2312-78

Le comité social et économique assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.

Ce décret détermine notamment les conditions dans lesquelles les pouvoirs du comité peuvent être délégués à des organismes créés par lui et soumis à son contrôle, ainsi que les règles d'octroi et d'étendue de la personnalité civile des comités sociaux et économiques et des organismes créés par eux. Il fixe les conditions de financement des activités sociales et culturelles.

Article L2312-79

Les salariés sont informés de la politique de l'entreprise concernant ses choix de mécénat et de soutien aux associations et aux fondations.

Article L2312-80

Le comité social et économique assure ou contrôle la gestion des activités physiques ou sportives et peut décider de participer à leur financement.

Il émet également un avis sur la conclusion des conventions, prévues à l'article L.221-8 du code du sport, destinées à faciliter l'emploi d'un sportif, arbitre ou juge de haut niveau et sa reconversion professionnelle.

Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre II :	Attributions
Section 3 :	Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés
Sous-section 7 :	Attributions en matière d'activités sociales et culturelles

Paragraphe 2 : Financement

Article L2312-81

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise. A défaut, elle ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie au premier alinéa.

Livre III : Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier : Comité social et économique
Chapitre II : Attributions
Section 3 : Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés
Sous-section 7 : Attributions en matière d'activités sociales et culturelles
Paragraphe 2 : Financement

Article L2312-82

Dans les entreprises comportant plusieurs comités sociaux et économiques d'établissement, la détermination du montant global de la contribution patronale versée pour financer les activités sociales et culturelles du comité est effectuée au niveau de l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L.2312-81.

La répartition de la contribution entre les comités d'établissement est fixée par un accord d'entreprise au prorata des effectifs des établissements ou de leur masse salariale ou de ces deux critères combinés. A défaut d'accord, cette répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement.

Article L2312-83

Pour l'application du présent paragraphe, la masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale ou de l'article L.741-10 du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Les sommes effectivement distribuées aux salariés lors de l'année de référence en application d'un accord d'intéressement ou de participation sont incluses dans la masse salariale brute.

Article L2312-84

En cas de reliquat budgétaire les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles au budget de fonctionnement ou à des associations dans des conditions et limites fixées par décret en Conseil d'État.

Livre III : Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier : Comité social et économique

Chapitre III : Mise en place et suppression du comité social et économique

Section 1 : Cadre de mise en place du comité social et économique

Sous-section 1 : Mise en place au niveau de l'entreprise

Paragraphe 1er : Mise en place du comité social et économique et des comités sociaux et économiques d'établissement

Article L2313-1

Un comité social et économique est mis en place au niveau de l'entreprise.

Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les entreprises comportant au moins deux établissements distincts.

Article L2313-2

Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L.2232-12, détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.

Article L2313-6

La perte de la qualité d'établissement distinct dans les cas prévus aux articles L.2313-2 à L.2313-5 emporte la cessation des fonctions des membres de la délégation du personnel du comité social et économique de cet établissement, sauf si un accord contraire, conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L.2232-12, ou à défaut d'accord d'entreprise, un accord entre l'employeur et le comité social et économique concerné, permet aux membres de la délégation du personnel du comité d'achever leur mandat.

Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre III :	Mise en place et suppression du comité social et économique
Section 1 :	Cadre de mise en place du comité social et économique
Sous-section 1 :	Mise en place au niveau de l'entreprise

Paragraphe 2 : Les représentants de proximité

Article L2313-7

L'accord d'entreprise défini à l'article L.2313-2 peut mettre en place des représentants de proximité.

L'accord définit également :

- 1° Le nombre de représentants de proximité ;
- 2° Les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- 3° Les modalités de leur désignation ;
- 4° Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions.

Les représentants de proximité sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre III :	Mise en place et suppression du comité social et économique
Section 1 :	Cadre de mise en place du comité social et économique

Sous-section 3 : Mise en place du comité social et économique interentreprises

Article L2313-9

Lorsque la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient, un accord collectif interentreprises conclu entre les employeurs des entreprises du site ou de la zone et les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel ou au niveau départemental peut mettre en place un comité social et économique interentreprises.

L'accord définit :

- 1° Le nombre de membres de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises ;
- 2° Les modalités de leur élection ou désignation ;
- 3° Les attributions du comité social et économique interentreprises ;
- 4° Les modalités de fonctionnement du comité social et économique interentreprises.

L'accord collectif peut également décider que dans les entreprises d'au moins onze salariés du site ou de la zone ayant mis en place un comité social et économique, un membre de la délégation du personnel de chaque comité social et économique participe aux réunions mensuelles.

Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre III :	Mise en place et suppression du comité social et économique

Section 2 : Suppression du comité social et économique

Article L2313-10

A l'expiration du mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, l'instance n'est pas renouvelée si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de onze salariés pendant au moins douze mois consécutifs.

Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique

Chapitre IV : Composition, élections et mandat

Section 1 : Composition

Article L2314-1

Le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'État compte tenu du nombre des salariés.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

Le nombre de membres et le nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés par accord dans les conditions prévues par l'article L.2314-7.

Article R2314-1 (Le Décret du 30 décembre n'a pas encore été transcrit dans le Code ci dessous le texte issu du Décret)

A défaut de stipulations dans l'accord prévu au troisième alinéa de l'article L.2314-1, le nombre de membres de la délégation du personnel du comité social et économique prévu à l'article L. 2314-1 est défini dans le tableau ci-après.

A défaut de stipulations dans l'accord prévu à l'article L. 2314-7, le temps mensuel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions par les représentants mentionnés au 1° de l'article L. 2315-7 est fixé dans les limites d'une durée définie dans le tableau ci-après. Ce nombre d'heures peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles.

Lorsque les membres du comité social et économique sont également représentants de proximité, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions défini par l'accord prévu à l'article L. 2313-7 peut rester inchangé par rapport au temps dont ils disposent en vertu de l'accord prévu à l'article L. 2314-7 ou, à défaut du tableau ci-dessous.

Les effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct.

Effectif	Nombre de Titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total Heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 300	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360

Livre III : Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier : Comité social et économique
Chapitre IV : Composition, élections et mandat
Section 1 : Composition

Article L2314-2

Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de trois cents salariés, prévues à l'article L.2143-22, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique fixées à l'article L.2314-19.

Article L2314-3

- I.- Assistent avec voix consultative aux réunions prévues aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2315-27 sur les points de l'ordre du jour relatifs aux questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail et, le cas échéant, aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail :
- 1° Le médecin du travail, qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail ;
 - 2° Le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.
- II.- L'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L.8112-1 ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités ;
- 1° Aux réunions de la ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail ;
 - 2° A l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité de la délégation du personnel du comité social et économique, aux réunions de ce comité mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2315-27 ;
 - 3° Aux réunions du comité consécutives à un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins huit jours ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Livre III : Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier : Comité social et économique
Chapitre IV : Composition, élections et mandat

Section 2 : Élection **Sous-section 1 : Organisation des élections.**

Article L2314-4

Lorsque le seuil de onze salariés a été franchi dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 2311-2, l'employeur informe le personnel tous les quatre ans de l'organisation des élections par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information. Le document diffusé précise la date envisagée pour le premier tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le quatre-vingt-dixième jour suivant la diffusion.

Article L2314-5

Sont informées, par tout moyen, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de membre de la délégation du personnel les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée deux mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

L'invitation à négocier mentionnée au présent article doit parvenir au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation.

Par dérogation aux premier et deuxième alinéas, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre onze et vingt salariés, l'employeur invite les organisations syndicales mentionnées aux mêmes alinéas à cette négociation à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de trente jours à compter de l'information prévue à l'article L.2314-4.

Le salarié bénéficie de la protection prévue aux articles L.2411-7, L.2412-3 et L.2413-1 à compter de la date à laquelle l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature.

Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre IV :	Composition, élections et mandat
Section 2 :	Élection
Sous-section 1 :	Organisation des élections.

Article L2314-6

Sauf dispositions législatives contraires, la validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

Article L2314-7

Le protocole préélectoral peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.

Article L2314-8

En l'absence de comité social et économique, l'employeur engage la procédure définie à l'article L.2314-5 à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale dans le mois suivant la réception de cette demande.

Lorsque l'employeur a engagé le processus électoral et qu'un procès-verbal de carence a été établi, la demande ne peut intervenir qu'à l'issue d'un délai de six mois après l'établissement de ce procès-verbal.

Article L2314-9

Lorsque le comité social et économique n'a pas été mis en place ou renouvelé, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur. L'employeur porte à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information, le procès-verbal dans l'entreprise et le transmet dans les quinze jours, par tout moyen permettant de conférer date certaine à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L.8112-1. Ce dernier communique une copie du procès-verbal de carence aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

Article L2314-10

Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements

interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Les élections partielles se déroulent dans les conditions fixées à l'article L.2314-29 pour pourvoir tous les sièges vacants dans les collèges intéressés, sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente.

Les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir.

Article R2314-2 (extrait du Décret du 30 décembre)

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir sont fixées, en application de l'article L.2314-28, par le juge d'instance.

Il statue en dernier ressort en la forme des référés.

Livre III : Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier : Comité social et économique
Chapitre IV : Composition, élections et mandat
Section 2 : Élection

Sous-section 2 : Collèges électoraux.

Article L2314-11

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales pour chaque catégorie de personnel :

- d'une part, par le collège des ouvriers et employés ;
- d'autre part, par le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés. Dans les entreprises d'au moins cinq cent un salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du second collège, élu dans les mêmes conditions.

En outre, dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à vingt-cinq au moment de la constitution ou du renouvellement de l'instance, ces catégories constituent un troisième collège.

Par dérogation aux alinéas précédents, dans les établissements ou les entreprises n'élisant qu'un membre de la délégation du personnel titulaire et un membre de la délégation du personnel suppléant, il est mis en place pour chacune de ces élections, un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

Article R2314-3 (extrait du Décret du 30 décembre)

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel, dans le cas prévu au troisième alinéa de l'article L. 2314-13, est réalisée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du siège de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi prend sa décision dans un délai deux mois à compter de la réception de la contestation. Cette décision est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception portant mention des voies et délais de recours. Elle peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal d'instance dans un délai de quinze jours suivant sa notification.

A défaut de décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi à l'expiration du délai de deux mois dont il dispose pour se prononcer, l'employeur ou les organisations syndicales intéressées

peuvent saisir, dans le délai de quinze jours, le tribunal d'instance afin qu'il soit statué sur la répartition.

Article L2314-12

Un accord peut modifier le nombre et la composition des collèges électoraux à condition d'être signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

L'accord conclu ne fait pas obstacle à la création du troisième collège dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L.2314-11.

L'accord est communiqué, à sa demande, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L.8112-1.

Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre IV :	Composition, élections et mandat
Section 2 :	Élection
Sous-section 2 :	Collèges électoraux.

Article L2314-13

La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales conclu selon les conditions de l'article L.2314-6.

Cet accord mentionne la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral. Lorsque au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et que l'accord mentionné au premier alinéa du présent article ne peut être obtenu, l'autorité administrative décide de cette répartition entre les collèges électoraux. Pour ce faire, elle se conforme soit aux modalités de répartition prévues par l'accord mentionné à l'article L.2314-12, soit, à défaut d'accord, à celles prévues à l'article L.2314-11.

La saisine de l'autorité administrative suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

Article L2314-14

Lorsque aucune organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'a pris part à la négociation, l'employeur répartit le personnel et les sièges entre les différents collèges électoraux.

Article R2314-7

Le juge judiciaire mentionné à l'article L. 2314-14 est le juge du tribunal d'instance.

Article L2314-15

Des dispositions sont prises par accord préélectoral, conclu conformément à l'article L.2314-6, pour faciliter, s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés.

Article L2314-16

Sans préjudice des dispositions des articles L.2314-11 et L.2314-12, dans les entreprises de travail temporaire, la répartition des sièges peut faire l'objet d'un accord préélectoral, conclu conformément à l'article L.2314-6, en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire.

Article L2314-17

Lorsque le juge judiciaire, saisi préalablement aux élections, décide de mettre en place un dispositif de contrôle de leur régularité, de la liberté, et de la sincérité du scrutin, les frais entraînés par ces mesures sont à la charge de l'employeur.

Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre IV :	Composition, élections et mandat
Section 2 :	Élection

Sous-section 3 : Électorat et éligibilité.

Article L2314-18

Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

Article L2314-19

Sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

Article L2314-20

Dans les entreprises de travail temporaire, les conditions d'ancienneté sont, pour les salariés temporaires, de trois mois pour être électeur et de six mois pour être éligible. Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de mission au cours des douze mois ou des dix-huit mois précédant l'élection, selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité.

Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

Article L2314-21

Dans les entreprises de portage salarial, les conditions d'ancienneté sont, pour les salariés en portage salarial, de trois mois pour être électeur et de six mois pour être éligible.

Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont effectué des prestations de portage salarial dans le cadre de contrats de travail conclus avec ces entreprises au cours des douze mois ou des dix-huit mois précédant l'élection, selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité.

Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

Article L2314-22

Dans les entreprises de travail temporaire, sont électeurs ou éligibles tous les salariés temporaires satisfaisant aux conditions définies à l'article L.2314-20 et liés à l'entreprise de travail temporaire par un contrat de mission au moment de la confection des listes.

Toutefois, cessent de remplir ces conditions d'électorat et d'éligibilité :

- 1° Les salariés ayant fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils ne souhaitaient plus bénéficier d'un nouveau contrat de mission ;
- 2° Les salariés à qui l'entrepreneur de travail temporaire a notifié sa décision de ne plus faire appel à eux pour de nouveaux contrats de mission.

Livre III : Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier : Comité social et économique
Chapitre IV : Composition, élections et mandat
Section 2 : Élection
Sous-section 3 : Électorat et éligibilité.

Article L2314-23

Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article L.1111-2, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de douze mois continus pour y être électeur. Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice.

Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice.

Article L2314-24

Dans les entreprises de portage salarial, sont électeurs ou éligibles tous les salariés en portage salarial satisfaisant aux conditions d'ancienneté définies par l'article L.2314-21 et effectuant au moment de la confection des listes une prestation de portage dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec l'entreprise.

Article L2314-25

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour être électeur, notamment lorsque leur application aurait pour effet de réduire à moins des deux tiers de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

Il peut également, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité lorsque l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des candidats qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

Article R2314-4 (extrait du Décret du 30 décembre)

La décision de l'inspecteur du travail mentionnée à l'article L. 2314-25 peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal d'instance dans un délai de quinze jours suivant sa notification.

Sous-section 4 : Mode de scrutin et résultat des élections.

Article L2314-26

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe.

Elle peut également avoir lieu par vote électronique, selon les modalités fixées par un décret en Conseil d'État pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur le décide.

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Paragraphe 1 - Modalités du vote électronique

(les articles R2314-5 à R2314-18 sont extraits du Décret du 30 décembre)

Article R2314-5

L'élection des membres de la délégation du personnel du comité social et économique peut être réalisée par vote électronique sur le lieu de travail ou à distance.

Sans préjudice des dispositions relatives au protocole d'accord préélectoral prévues aux articles L. 2314-5 et suivants, la possibilité de recourir à un vote électronique est ouverte par un accord d'entreprise ou par un accord de groupe. A défaut d'accord, l'employeur peut décider de ce recours qui vaut aussi, le cas échéant, pour les élections partielles se déroulant en cours de mandat.

Un cahier des charges respectant les dispositions des articles R. 2314-6 et suivants est établi dans le cadre de l'accord mentionné au deuxième alinéa ou, à défaut, par l'employeur.

Le cahier des charges est tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail. Il est mis sur l'intranet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

La mise en place du vote électronique n'interdit pas le vote à bulletin secret sous enveloppe si l'accord ou l'employeur n'exclut pas cette modalité.

Art. R. 2314-6.

La conception et la mise en place du système de vote électronique peuvent être confiées à un prestataire choisi par l'employeur sur la base d'un cahier des charges respectant les dispositions du présent paragraphe.

Le système retenu assure la confidentialité des données transmises, notamment de celles des fichiers constitués pour établir les listes électorales des collèges électoraux, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Art. R. 2314-7

Lors de l'élection par vote électronique, les fichiers comportant les éléments d'authentification des électeurs, les clés de chiffrement et de déchiffrement et le contenu de l'urne sont uniquement accessibles aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système.

Les données relatives aux électeurs inscrits sur les listes électorales ainsi que celles relatives à leur vote sont traitées par des systèmes informatiques distincts, dédiés et isolés, respectivement dénommés « fichier des électeurs » et « contenu de l'urne électronique ».

Art. R. 2314-8

Le système de vote électronique doit pouvoir être scellé à l'ouverture et à la clôture du scrutin.

Art. R. 2314-9

Préalablement à sa mise en place ou à toute modification substantielle de sa conception, le système de vote électronique est soumis à une expertise indépendante destinée à vérifier le respect des articles R. 2314-5 à R. 2314-8. Le rapport de l'expert est tenu à la disposition de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Les prescriptions de ces mêmes articles s'imposent également aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système informatique.

Art. R. 2314-10

L'employeur met en place une cellule d'assistance technique chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote électronique, comprenant, le cas échéant, les représentants du prestataire

Art. R. 2314-11

L'employeur informe les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise ou dans le ou les établissements concernés, de l'accomplissement des formalités déclaratives préalables auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Art. R. 2314-12

Chaque salarié dispose d'une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales.

Les membres de la délégation du personnel et les membres du bureau de vote bénéficient d'une formation sur le système de vote électronique retenu.

Art. R. 2314-13

Le protocole d'accord préélectoral mentionne la conclusion de l'accord d'entreprise ou de l'accord de groupe autorisant le recours au vote électronique et, s'il est déjà arrêté, le nom du prestataire choisi pour le mettre en place.

Il comporte en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales.

Art. R. 2314-14

Le vote électronique se déroule, pour chaque tour de scrutin, pendant une période délimitée.

Art. R. 2314-15

En présence des représentants des listes de candidats, la cellule d'assistance technique:

- 1° Procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test du système de vote électronique et vérifie que l'urne électronique est vide, scellée et chiffrée par des clés délivrées à cet effet;*
- 2° Procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test spécifique du système de dépouillement à l'issue duquel le système est scellé;*
- 3° Contrôle, à l'issue des opérations de vote et avant les opérations de dépouillement, le scellement de ce système.*

Art. R. 2314-16

La liste d'émargement n'est accessible qu'aux membres du bureau de vote et à des fins de contrôle de déroulement du scrutin.

Aucun résultat partiel n'est accessible pendant le déroulement du scrutin. Toutefois, le nombre de votants peut, si l'employeur ou l'accord prévu à l'article R. 2314-5 le prévoit, être révélé au cours du scrutin.

Lorsque le vote sous enveloppe n'a pas été exclu, l'ouverture du vote n'a lieu qu'après la clôture du vote électronique. Le président du bureau de vote dispose, avant cette ouverture, de la liste d'émargement des électeurs ayant voté par voie électronique.

Art. R. 2314-17

L'employeur ou le prestataire qu'il a retenu conserve sous scellés, jusqu'à l'expiration du délai de recours et, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, jusqu'à la décision juridictionnelle devenue définitive, les fichiers supports comprenant la copie des programmes sources et des programmes exécutables, les matériels de vote, les fichiers d'émargement, de résultats et de sauvegarde. La procédure de décompte des votes doit, si nécessaire, pouvoir être exécutée de nouveau.

A l'expiration du délai de recours ou, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, après l'intervention d'une décision juridictionnelle devenue définitive, l'employeur ou, le cas échéant, le prestataire procède à la destruction des fichiers supports.

Art. R. 2314-18

Un arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, précise les dispositions pratiques de mise en œuvre du vote électronique.

Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre IV :	Composition, élections et mandat
Section 2 :	Élection
Sous-section 4 :	Mode de scrutin et résultat des élections.

Article L2314-27

L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu.

Article L2314-28

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales, conclu conformément à l'article L.2314-6. Cet accord respecte les principes généraux du droit électoral.

Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge judiciaire.

Article L2314-29

Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article L.2314-5. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de

quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale.

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat.

Dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

Après la proclamation des résultats, l'employeur transmet, dans les meilleurs délais, par tout moyen, une copie des procès-verbaux aux organisations syndicales de salariés qui ont présenté des listes de candidats aux scrutins concernés ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

Paragraphe 2 : Attribution des sièges

(les articles R2314-19 à R2314-22 sont extraits du Décret du 30 décembre)

Article R2314-19

Pour l'application de l'article L. 2314-29, chaque liste se voit attribuer autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Art. R. 2314-20

Lorsqu'il n'a été pourvu à aucun siège ou qu'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restant sont attribués sur la base de la plus forte moyenne. A cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges déjà attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Art. R. 2314-21

Lorsque deux listes ont la même moyenne et qu'il ne reste qu'un siège à pourvoir, ce siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix. Lorsque deux listes ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Paragraphe 3 - Résultat

Art. R. 2314-22

Le procès-verbal des élections au comité social et économique est transmis par l'employeur dans les quinze jours, en double exemplaire, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1.

Sous-section 5 : Représentation équilibrée des femmes et des hommes

Article L2314-30

Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L.2314-29 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Lorsque l'application du premier alinéa n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes,
il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

- 1° Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
- 2° Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Lorsque l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste.

Le présent article s'applique à la liste des membres titulaires du comité social et économique et à la liste de ses membres suppléants.

Article L2314-31

Dès qu'un accord ou une décision de l'autorité compétente sur la répartition du personnel est intervenu, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette information, la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

Section 3 : Durée et fin du mandat.

Article L2314-33

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus pour quatre ans.

Sauf si l'accord prévu à l'article L.2314-6 en dispose autrement, le nombre de mandats successifs est limité à trois excepté pour les entreprises de moins de cinquante salariés dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.

Les fonctions de ces membres prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

Article L2314-34

Par dérogation aux dispositions de l'article L.2314-33, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat des représentants du personnel au comité comprise entre deux et quatre ans.

Article L2314-35

Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur telle que mentionnée à l'article L.1224-1, le mandat des membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique et des représentants syndicaux de l'entreprise ayant fait l'objet de la modification subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique.

Si cette entreprise devient un établissement au sens du présent titre ou si la modification mentionnée au premier alinéa porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, le mandat des représentants syndicaux subsiste et le mandat des membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique se poursuit jusqu'à son terme. Toutefois, pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, la durée du mandat des membres élus peut être réduite ou prorogée par accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés ou, à défaut, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique intéressé.

Article L2314-36

Tout membre de la délégation du personnel du comité social et économique peut être révoqué en cours de mandat sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présenté avec l'accord obtenu au scrutin secret de la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Article L2314-37

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées à la présente section ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation.

Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.

A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

Chapitre V : Fonctionnement
Section 1 : Dispositions communes
Sous-section 1 : Dispositions générales

Article L2315-1

Les conditions de fonctionnement du comité social et économique doivent permettre une prise en compte effective des intérêts des salariés exerçant leur activité hors de l'entreprise ou dans des unités dispersées.

Article L2315-2

Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables relatives au fonctionnement ou aux pouvoirs du comité social et économique résultant d'accords collectifs de travail ou d'usages.

Article L2315-3

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Article L2315-4

Le recours à la visioconférence pour réunir le comité social et économique peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel du comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile. Un décret détermine les conditions dans lesquelles le comité social et économique peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret.

Art. D. 2315-1

(les articles R2315-1 et R2315-2 sont extraits du Décret du 30 décembre)

Lorsque le comité social et économique est réuni en visioconférence, le dispositif technique mis en œuvre garantit l'identification des membres du comité et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations.

Les dispositions prévues au premier alinéa ne font pas obstacle à la tenue de suspensions de séance.

Lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret en application des dispositions de l'article L. 2315-4, le dispositif de vote garantit que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote. Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Art. D. 2315-2

La procédure mentionnée à l'article D. 2315-1 se déroule conformément aux étapes suivantes:

- 1° L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions prévues à l'article D. 2315-1;*
- 2° Le vote a lieu de manière simultanée. A cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président du comité.*

Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre V :	Fonctionnement
Section 1 :	Dispositions communes
Sous-section 1 :	Dispositions générales

Article L2315-5

Lorsqu'il tient de la loi un droit d'accès aux registres mentionnés à l'article L.8113-4, le comité social et économique est consulté préalablement à la mise en place d'un support de substitution dans les conditions prévues à ce même article.

Article L2315-6

Dans les établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation au titre de l'article L.512-1 code de l'environnement ou soumise aux dispositions des articles L.211-2 et L.211-3, des titres II à VII et du chapitre II du titre VIII du livre II du code minier, les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement sont portés à la connaissance du comité social et économique par l'employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre V :	Fonctionnement
Section 1 :	Dispositions communes

Sous-section 2 : Heures de délégation

Article L2315-7

L'employeur laisse le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions :

- 1° A chacun des membres titulaires constituant la délégation du personnel du comité social et économique ;
- 2° Aux représentants syndicaux au comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinq cent un salariés ;
- 3° Aux représentants syndicaux au comité social et économique central d'entreprise dans les entreprises d'au moins cinq cent un salariés dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil. Le nombre d'heures de délégation des représentants mentionnés aux 1° à 3°, fixé par décret en Conseil d'État en fonction à la fois des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de membres de la délégation, ne peut être inférieur à dix heures par mois dans les entreprises de moins de cinquante salariés et à seize heures dans les autres entreprises.

Sous-section 2 - Heures de délégation

(les articles R2315-3 à R2315-7 sont extraits du Décret du 30 décembre)

Art. R. 2315-3.

A défaut de stipulations dans l'accord prévu à l'article L. 2314-7, le temps mensuel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions par les représentants mentionnés au 1° de l'article L. 2315-7 est défini à l'article R. 2314-1.

Sauf accord collectif contraire, lorsque les représentants mentionnés au premier alinéa sont des salariés mentionnés à l'article L. 3121-58, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat.

Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, les représentants mentionnés à l'alinéa précédent qui en bénéficient au titre des heures additionnées sur l'année prévues à l'article R. 2314-1 dispose d'une demi-journée qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié.

Art. R. 2315-4.

Le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions par les représentants syndicaux mentionnés aux 2° et 3° de l'article L. 2315-7 est fixé dans des limites d'une durée, qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois.

Sauf accord collectif contraire, lorsque les représentants mentionnés au premier alinéa sont des salariés mentionnés à l'article L. 3121-58, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat.

Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, les représentants mentionnés à l'alinéa précédent qui en bénéficient au titre des heures additionnées sur l'année prévues à l'article R. 2314-1 dispose d'une demi-journée qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié.

Art. R. 2315-5.

Le temps prévu à l'article L. 2315-7 peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois. Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Pour l'utilisation des heures ainsi cumulées, le représentant informe l'employeur au plus tard huit jours avant la date prévue de leur utilisation.

Art. R. 2315-6.

La répartition des heures entre les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, prévue à l'article L. 2315-9, ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire en application de l'article R. 2314-1.

Les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

Art. R. 2315-7.

A défaut d'accord d'entreprise, le temps passé par les membres de la délégation du personnel du comité social et économique aux réunions mentionnées au 2° de l'article L. 2315-11 n'est pas déduit des heures de délégation prévues à l'article R.2314-1 dès lors que la durée annuelle globale de ces réunions n'excède pas:

- 30 heures pour les entreprises de 300 salariés à 1000 salariés;*
- 60 heures pour les entreprises d'au moins 1000 salariés.*

L'effectif est apprécié une fois par an, sur les douze mois précédents, à compter du premier mois suivant celui au cours duquel a été élu le comité.

Par dérogation aux dispositions du présent article, le temps passé aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail est rémunéré comme du temps de travail. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique.

Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre V :	Fonctionnement
Section 1 :	Dispositions communes
Sous-section 2 :	Heures de délégation

Article L2315-8

Les modalités d'utilisation des heures de délégation sur une durée supérieure au mois sont définies par voie réglementaire.

Article L2315-9

Un décret en Conseil d'État détermine les conditions dans lesquelles les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Article L2315-10

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

Article L2315-11

Est également payé comme temps de travail effectif le temps passé par les membres de la délégation du personnel du comité social et économique :

- 1° A la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L.4132-2 ;
- 2° Aux réunions du comité et de ses commissions, dans ce cas dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret en Conseil d'État ;
- 3° Aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;

Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique.

Article L2315-12

Le temps passé aux réunions du comité social et économique avec l'employeur par les représentants syndicaux au comité est rémunéré comme temps de travail.

Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation dans les entreprises d'au moins cinq cent un salariés.

Article L2315-13

Dans les entreprises de travail temporaire, les heures de délégation utilisées entre deux missions, conformément à des dispositions conventionnelles, par un membre titulaire du comité pour l'exercice de son mandat, sont considérées comme des heures de travail.

Ces heures de délégation sont réputées rattachées, en matière de rémunération et de charges sociales, au dernier contrat de mission avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il a été élu membre titulaire du comité.

Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre V :	Fonctionnement
Section 1 :	Dispositions communes

Sous-section 3 : Déplacement et circulation

Article L2315-14

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique et les représentants syndicaux au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre V :	Fonctionnement
Section 1 :	Dispositions communes

Sous-section 4 : Affichage

Article L2315-15

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail.

Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre V :	Fonctionnement
Section 1 :	Dispositions communes

Sous-section 5 : Formation

Paragraphe 1er : Dispositions générales

Article L2315-16

Le temps consacré aux formations prévues au présent chapitre est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Article L2315-17

Les formations sont dispensées soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État, soit par un des organismes mentionnés à l'article L.2145-5. Ces formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre V :	Fonctionnement
Section 1 :	Dispositions communes
Sous-section 5 :	Formation

Paragraphe 2 : Formation en santé, sécurité et conditions de travail

Article L2315-18

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, ou, le cas échéant, les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail prévues au chapitre II du présent titre, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.

Le financement de la formation prévue à l'alinéa précédent est pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État.

Art. R. 2315-9

La formation des membres de la délégation du personnel du comité social et économique mentionnée à l'article L. 2315-18 a pour objet:

- 1° De développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail;*
- 2° De les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.*

Art. R. 2315-10

La formation est dispensée dès la première désignation des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Elle est dispensée selon un programme théorique et pratique préétabli qui tient compte:

- 1° Des caractéristiques de la branche professionnelle de l'entreprise;*
- 2° Des caractères spécifiques de l'entreprise;*
- 3° Du rôle du représentant au comité social et économique.*

Art. R. 2315-11

Le renouvellement de la formation des membres de la délégation du personnel du comité social et économique fait l'objet de stages distincts de celui organisé en application de l'article R. 2315-9.

Ce renouvellement a pour objet de permettre au membre de la délégation du personnel d'actualiser ses connaissances et de se perfectionner. A cet effet, le programme établi par l'organisme de formation a un caractère plus spécialisé. Il est adapté aux demandes particulières du stagiaire et tient compte notamment des changements technologiques et d'organisation affectant l'entreprise, l'établissement ou la branche d'activité.

Sous-paragraphe 2 - Obligations des organismes de formation

Art. R. 2315-12.

La formation en santé, sécurité et conditions de travail des membres de la délégation du personnel du comité social et économique est dispensée soit par des organismes figurant sur une liste arrêtée par le ministre chargé du travail selon la procédure prévue à l'article R. 2145-3, soit par des organismes agréés par le préfet de région selon la procédure prévue à l'article R. 2315-8.

Art. R. 2315-13.

Les organismes qui demandent à figurer sur la liste arrêtée par le préfet de région établissent leur aptitude à assurer, conformément aux dispositions du sous-paragraphe 1, la formation des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Ils justifient notamment des capacités de leurs formateurs et de l'expérience acquise par ces derniers en matière de prévention des risques professionnels et de conditions de travail.

Le préfet de région se prononce après avis du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Le silence gardé pendant plus de quatre mois sur une demande d'agrément vaut décision de rejet.

Art. R. 2315-14.

Lorsqu'un organisme cesse de répondre aux qualifications ayant justifié son inscription sur la liste préfectorale, il en est radié par décision motivée du préfet de région.

Cette décision est prise après avis du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Art. R. 2315-15.

L'organisme de formation délivre, à la fin du stage, une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

Art. R. 2315-16.

Les organismes de formation remettent chaque année avant le 30 mars, au ministre chargé du travail ou aux préfets de région selon les cas, un compte rendu de leurs activités au cours de l'année écoulée. Ce compte rendu indique le nombre des stages organisés ainsi que leurs programmes.

Sous-paragraphe 3 - Congé de formation

Art. R. 2315-17.

Le membre de la délégation du personnel du comité social et économique qui souhaite bénéficier de son droit à un congé de formation en fait la demande à l'employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite prendre son congé, la durée de celui-ci, le prix du stage et le nom de l'organisme chargé de l'assurer.

La demande de congé est présentée au moins trente jours avant le début du stage. A sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur les contingents mentionnés à l'article L. 2145-8.

Art. R. 2315-18.

Le congé de formation est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il le sera en deux fois.

Art. R. 2315-19.

Lorsque pour refuser la demande de congé, l'employeur estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise, le refus est notifié à l'intéressé dans un délai de huit jours à compter de la réception de la demande.

Dans ce cas, le congé formation peut être reporté dans la limite de six mois.

Sous-paragraphe 4 - Dépenses de formation

Art. R. 2315-20.

Les frais de déplacement au titre de la formation des membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont pris en charge par l'employeur à hauteur du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu de dispense de la formation.

Les frais de séjour sont pris en charge à hauteur du montant de l'indemnité de mission fixée en application de la réglementation applicable aux déplacements temporaires des fonctionnaires.

Art. R. 2315-21.

Les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation sont prises en charge par l'employeur, à concurrence d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de trente-six fois le montant horaire du salaire minimum de croissance.

Art. R. 2315-22.

Les dépenses de rémunération des organismes de formation et les frais de déplacement et de séjour exposés par les stagiaires ne s'imputent pas sur la participation au développement de la formation professionnelle continue prévue à l'article L. 6331-1.

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, les dépenses engagées au titre de la rémunération du temps de formation des stagiaires sont déductibles dans la limite de 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

Deuxième partie : Les relations collectives de travail
Livres III : Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier : Comité social et économique
Chapitre V : Fonctionnement

Section 2 : Dispositions particulières des entreprises de moins de cinquante salariés

Sous-section 1 : Fonctionnement

Article L2315-19

Les représentants du personnel au comité social et économique exercent individuellement les droits qui sont reconnus au comité par la présente section.

Sous-section 2 : Local

Article L2315-20

L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du comité social et économique le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre V :	Fonctionnement
Section 2 :	Dispositions particulières des entreprises de moins de cinquante salariés

Sous-section 3 : Réunions

Article L2315-21

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois. En cas d'urgence, ils sont reçus sur leur demande. L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs. Ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont également reçus par l'employeur, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

Article L2315-22

Sauf circonstances exceptionnelles, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique remettent à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes présentées, deux jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus.

L'employeur répond par écrit à ces demandes, au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la réunion.

Les demandes des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et les réponses motivées de l'employeur sont, soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre.

Ce registre, ainsi que les documents annexés, sont tenus à la disposition des salariés de l'entreprise désirant en prendre connaissance, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail.

Ils sont également tenus à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L.8112-1 et des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Art. R. 2315-23.

Les documents mentionnés à l'article L. 4711-1 sont présentés au comité social et économique au cours de la réunion qui suit leur réception par l'employeur.

Chaque membre du comité peut à tout moment demander la transmission de ces documents.

Le président informe le comité des observations de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale au cours de la réunion qui suit leur intervention.

Article L4711-1

Les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de la santé et de la sécurité au travail comportent des mentions obligatoires déterminées par voie réglementaire.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre 1er :	Comité social et économique
Chapitre V :	Fonctionnement

Section 3 : Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés

Article L2315-23

Le comité social et économique est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine.

Il est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultative.

Le comité désigne, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier.

Sous-section 1 : Règlement intérieur

Article L2315-24

Le comité social et économique détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le chapitre II du présent titre.

Sous-section 2 : Local

Article L2315-25

L'employeur met à la disposition du comité social et économique un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Article L2315-26

Le comité social et économique peut organiser, dans le local mis à sa disposition, des réunions d'information, internes au personnel, portant notamment sur des problèmes d'actualité.

Le comité peut inviter des personnalités extérieures, syndicales ou autres, dans les conditions prévues par les dispositions des articles L.2142-10 et L.2142-11.

Ces réunions ont lieu en dehors du temps de travail des participants. Toutefois, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre 1er :	Comité social et économique
Chapitre V :	Fonctionnement
Section 3 :	Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés

Sous-section 3 : Réunions

Paragraphe 1er : Périodicité

Sous-paragraphe 1er : Ordre public

Article L2315-27

Au moins quatre réunions du comité social et économique portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers.

Le comité est en outre réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement et à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Lorsque l'employeur est défaillant, et à la demande d'au moins la moitié des membres du comité social et économique, celui-ci peut être convoqué par l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L.8112-1 et siéger sous sa présidence.

L'employeur informe annuellement l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, et leur confirme par écrit au moins quinze jours à l'avance la tenue de ces réunions.

Les articles L.2315-21 et L.2315-22 sont applicables pour l'exercice des attributions prévues à la section 2 du chapitre II.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre V :	Fonctionnement
Section 3 :	Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés
Sous-section 3 :	Réunions
Paragraphe 1er :	Périodicité

Sous-paragraphe 2 : Dispositions supplétives

Article L2315-28

A défaut d'accord prévu à l'article 2312-19, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité social et économique se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant.

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le comité se réunit au moins une fois tous les deux mois.

Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre V :	Fonctionnement
Section 3 :	Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés
Sous-section 3 :	Réunions

Paragraphe 2 : Ordre du jour

Article L2315-29

L'ordre du jour de chaque réunion du comité social et économique est établi par le président et le secrétaire.

Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.

Article L2315-30

L'ordre du jour des réunions du comité social et économique est communiqué par le président aux membres du comité, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L.8112-1 ainsi qu'à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale trois jours au moins avant la réunion.

Article L2315-31

Lorsque le comité social et économique se réunit à la demande de la majorité de ses membres, les questions jointes à la demande de convocation sont inscrites à l'ordre du jour de la réunion.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre V :	Fonctionnement
Section 3 :	Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés

Sous-section 4 : Votes et délibérations

Article L2315-32

Les résolutions du comité social et économique sont prises à la majorité des membres présents.

Le président du comité social et économique ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

Article L2315-33

Le comité social et économique peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises à l'autorité administrative.

Art. R. 2315-24.

L'autorité administrative mentionnée à l'article L. 2315-33 est le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre V :	Fonctionnement
Section 3 :	Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés

Sous-section 5 : Procès-verbal

Article L2315-34

Les délibérations du comité social et économique sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité dans un délai et selon des modalités définies par un accord conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L.2312-16 ou, à défaut, par un décret.

A l'issue du délai mentionné au premier alinéa, le procès-verbal est transmis à l'employeur, qui fait connaître lors de la réunion du comité suivant cette transmission sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises.

Les déclarations sont consignées dans le procès-verbal.

Un décret définit les conditions dans lesquelles il peut être recouru à l'enregistrement ou à la sténographie des séances de l'instance.

Art. R. 2315-25.

A défaut d'accord prévu au premier alinéa de l'article L. 2315-34, les délibérations du comité social et économique sont consignées dans des procès-verbaux établis par le secrétaire dans un délai de quinze jours et communiqués à l'employeur et aux membres du comité.

Art. D. 2315-26.

A défaut d'accord prévu par l'article L. 2315-34, le procès-verbal est établi et transmis à l'employeur par le secrétaire du comité social et économique dans les quinze jours suivant la réunion à laquelle il se rapporte ou, si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai de quinze jours, avant cette réunion.

Dans le cadre de la consultation prévue à l'article L. 1233-30, le procès-verbal est établi et transmis à l'employeur par le secrétaire du comité dans un délai de trois jours suivant la réunion à laquelle il se rapporte ou, si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai de trois jours, avant cette réunion. Lorsque l'entreprise est en redressement ou en liquidation judiciaire, ce délai est d'un jour.

A défaut d'accord, le procès-verbal établi par le secrétaire du comité contient au moins le résumé des délibérations du comité et la décision motivée de l'employeur sur les propositions faites lors de la précédente réunion.

Art. D. 2315-27.

L'employeur ou la délégation du personnel du comité social et économique peuvent décider du recours à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du comité social et économique prévu à l'article L. 2315-34.

Lorsque cette décision émane du comité social et économique, l'employeur ne peut s'y opposer sauf lorsque les délibérations portent sur des informations revêtant un caractère confidentiel au sens de l'article L. 2315-3 et qu'il présente comme telles.

Lorsqu'il est fait appel à une personne extérieure pour sténographier les séances du comité, celle-ci est tenue à la même obligation de discrétion que les membres du comité social et économique.

Sauf si un accord entre l'employeur et les membres élus du comité social et économique en dispose autrement, les frais liés à l'enregistrement et à la sténographie sont pris en charge par l'employeur lorsque la décision de recourir à ces moyens émane de ce dernier.

Article L2315-35

Le procès-verbal des réunions du comité social et économique peut, après avoir été adopté, être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du comité, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre V :	Fonctionnement
Section 3 :	Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés

Sous-section 6 : Commissions

Paragraphe 1er : Commissions santé, sécurité et conditions de travail

Sous-paragraphe 1er : Ordre public

Article L2315-36

Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du comité social et économique dans :

- 1° Les entreprises d'au moins trois cent salariés ;
- 2° Les établissements distincts d'au moins trois cent salariés ;
- 3° Les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre 1er :	Comité social et économique
Chapitre V :	Fonctionnement
Section 3 :	Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés
Sous-section 6 :	Commissions
Paragraphe 1er :	Commissions santé, sécurité et conditions de travail
Sous-paragraphe 1er :	Ordre public

Article L2315-37

Dans les entreprises et établissements distincts de moins de trois cents salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Cette décision peut être contestée devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article L2315-38

La commission santé, sécurité et conditions de travail se voit confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert prévu à la sous-section 10 et des attributions consultatives du comité.

Article L2315-39

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant.

Elle comprend au minimum trois membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège prévus à l'article L.2314-11.

Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail sont désignés par le comité social et économique parmi ses membres, par une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L.2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Lorsque l'accord confie tout ou partie des attributions du comité social et économique à la commission santé, sécurité et conditions de travail, les dispositions de l'article L. 2314-3 s'appliquent aux réunions de la commission.

L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Les dispositions de l'article L. 2315-3 relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion leur sont applicables.

Article L2315-40

La formation mentionnée à l'article L. 2315-18 des membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail est organisée sur une durée minimale de :

- 1° Cinq jours dans les entreprises d'au moins trois cents salariés ;
- 2° Trois jours dans les entreprises de moins de trois cents salariés.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre V :	Fonctionnement
Section 3 :	Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés
Sous-section 6 :	Commissions
Paragraphe 1er :	Commissions santé, sécurité et conditions de travail

Sous-paragraphe 2 : Champ de la négociation

Article L2315-41

L'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 fixe les modalités de mise en place de la ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail en application des articles L.2315-36 et L.2315-37, en définissant :

- 1° Le nombre de membres de la ou des commissions ;
- 2° Les missions déléguées à la ou les commissions par le comité social et économique et leurs modalités d'exercice ;
- 3° Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de la ou des commissions pour l'exercice de leurs missions ;
- 4° Les modalités de leur formation conformément aux articles L. 2315-16 à L. 2315-18 ;
- 5° Le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués ;
- 6° Le cas échéant, les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensée aux membres de la commission.

Article L2315-42

En l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, fixe les modalités de mise en place de la ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail mentionnées aux 1° à 6° de l'article L.2315-41.

Article L2315-43

En dehors des cas prévus aux articles L. 2315-36 et L. 2315-37, l'accord d'entreprise défini à l'article L.2313-2 ou en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité peut fixer le nombre et le périmètre de mise en place de la ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail et définir les modalités mentionnées aux 1° à 6° de l'article L. 2315-41.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre V :	Fonctionnement
Section 3 :	Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés
Sous-section 6 :	Commissions
Paragraphe 1er :	Commissions santé, sécurité et conditions de travail

Sous-paragraphe 3 : Dispositions supplétives

Article L2315-44

En l'absence d'accord prévu aux articles L. 2315-41 et L. 2315-42, le règlement intérieur du comité social et économique définit les modalités mentionnées aux 1° à 6° de l'article L. 2315-41.

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2315-43, l'employeur peut fixer le nombre et le périmètre de mise en place d'une ou plusieurs commissions santé, sécurité et conditions de travail. Le règlement intérieur du comité social et économique définit les modalités mentionnées aux 1° à 6° de l'article L. 2315-41.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre V :	Fonctionnement
Section 3 :	Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés
Sous-section 6 :	Commissions

Paragraphe 2 : Champ de la négociation des autres commissions

Article L2315-45

Un accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 peut prévoir la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers.

Le cas échéant, l'employeur peut adjoindre à ces commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Les dispositions de l'article L. 2315-3 relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion leur sont applicables.

Les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre V :	Fonctionnement
Section 3 :	Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés
Sous-section 6 :	Commissions

Paragraphe 3 : Dispositions supplétives

Sous-paragraphe 1er : Commission économique

Article L2315-46

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2315-45, dans les entreprises d'au moins mille salariés, une commission économique est créée au sein du comité social et économique ou du comité social et économique central.

Cette commission est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité et toute question que ce dernier lui soumet.

Article L2315-47

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant.

La commission économique comprend au maximum cinq membres représentants du personnel, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres. Ils sont désignés par le comité social et économique ou le comité social et économique central parmi leurs membres.

Article L2315-48

La commission économique se réunit au moins deux fois par an.

Elle peut demander à entendre tout cadre supérieur ou dirigeant de l'entreprise après accord de l'employeur.

Elle peut se faire assister par l'expert-comptable qui assiste le comité social et économique et par les experts choisis par le comité dans les conditions fixées à la sous-section 10.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre V :	Fonctionnement
Section 3 :	Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés
Sous-section 6 :	Commissions
Paragraphe 3 :	Dispositions supplétives

Sous-paragraphe 2 : Commission de la formation

Article L2315-49

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2315-45, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité social et économique constitue une commission de la formation.

Cette commission est chargée :

- 1° De préparer les délibérations du comité prévues aux 1° et 3° de l'article L. 2312-17 dans les domaines qui relèvent de sa compétence ;
- 2° D'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- 3° D'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Sous-paragraphe 3 : Commission d'information et d'aide au logement

Article L2315-50

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2315-45, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, une commission d'information et d'aide au logement des salariés est créée au sein du comité social et économique.

Les entreprises de moins de trois cents salariés peuvent se grouper entre elles pour former cette commission.

Article L2315-51

La commission d'information et d'aide au logement facilite le logement et l'accession des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation.

A cet effet, la commission :

- 1° Recherche les possibilités d'offre de logements correspondant aux besoins du personnel, en liaison avec les organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction ;
- 2° Informe les salariés sur leurs conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement et les assiste dans les démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre.

Article L2315-52

La commission d'information et d'aide au logement des salariés aide les salariés souhaitant acquérir ou louer un logement au titre de la participation des employeurs à l'effort de construction, ou investir les fonds provenant des droits constitués en application des dispositions relatives à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale.

A cet effet, la commission propose, dans chaque entreprise, des critères de classement des salariés candidats à l'accession à la propriété ou à la location d'un logement tenant compte, notamment, des charges de famille des candidats.

Priorité est accordée aux bénéficiaires des dispositions du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ayant la qualité de grands mutilés de guerre,

conjoints survivants, pupilles de la nation, aux titulaires de pensions d'invalidité servies par un régime obligatoire de sécurité sociale, aux bénéficiaires d'une rente d'accident du travail correspondant à un taux d'incapacité au moins égal à 66 %, aux jeunes de moins de trente ans, aux salariés en mobilité professionnelle, ainsi qu'aux salariés répondant aux critères prévus au deuxième alinéa du II de l'article L. 441-2-3 du code de la construction et de l'habitation.

Le comité social et économique examine pour avis les propositions de la commission.

Deuxième partie : Les relations collectives de travail
Livre III : Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier : Comité social et économique
Chapitre V : Fonctionnement
Section 3 : Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés
Sous-section 6 : Commissions
Paragraphe 3 : Dispositions supplétives
Sous-paragraphe 3 : Commission d'information et d'aide au logement

Article L2315-53

La commission d'information et d'aide au logement peut s'adjoindre, avec l'accord de l'employeur, à titre consultatif, un ou plusieurs conseillers délégués par des organisations professionnelles, juridiques ou techniques.

Article L2315-54

Sous réserve des dispositions de l'article L.2315-55, un décret en Conseil d'État détermine :

- 1° Les conditions dans lesquelles la commission d'information et d'aide au logement des salariés est constituée ;
- 2° Les conditions dans lesquelles les droits constitués en application des dispositions relatives à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale sont négociables ou exigibles avant l'expiration du délai prévu à l'article L.3323-5 ou à l'article L.3324-10, en vue de constituer ou de compléter l'apport initial nécessaire à l'acquisition du logement principal.

Article L2315-55

Un décret détermine :

- 1° Le nombre maximum de membres de la commission d'information et d'aide au logement des salariés ;
- 2° Les conditions dans lesquelles les conseillers que s'adjoit la commission sont, le cas échéant, rémunérés.

Deuxième partie : Les relations collectives de travail
Livre III : Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier : Comité social et économique
Chapitre V : Fonctionnement
Section 3 : Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés
Sous-section 6 : Commissions
Paragraphe 3 : Dispositions supplétives

Sous-paragraphe 4 : Commission de l'égalité professionnelle

Article L2315-56

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2315-45, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du comité social et économique.

Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité prévues au 3° de l'article L.2312-17, dans les domaines qui relèvent de sa compétence.

Deuxième partie : Les relations collectives de travail
Livre III : Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier : Comité social et économique
Chapitre V : Fonctionnement
Section 3 : Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés
Sous-section 6 : Commissions
Paragraphe 3 : Dispositions supplétives

Sous-paragraphe 5 : Commission des marchés

Article L2315-57

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2315-45, une commission des marchés est créée au sein du comité social et économique qui dépasse, pour au moins deux des trois critères mentionnés au II de l'article L.2315-64, des seuils fixés par décret.

Article L2315-58

Pour les marchés dont le montant est supérieur à un seuil fixé par décret, le comité social et économique détermine, sur proposition de la commission des marchés, les critères retenus pour le choix des fournisseurs et des prestataires du comité et la procédure des achats de fournitures, de services et de travaux.

La commission des marchés choisit les fournisseurs et les prestataires du comité. Elle rend compte de ces choix, au moins une fois par an, au comité, selon des modalités déterminées par le règlement intérieur du comité.

Article L2315-59

Les membres de la commission des marchés sont désignés par le comité social et économique parmi ses membres titulaires.

Le règlement intérieur du comité social et économique fixe les modalités de fonctionnement de la commission, le nombre de ses membres, les modalités de leur désignation et la durée de leur mandat.

Article L2315-60

La commission des marchés établit un rapport d'activité annuel, joint en annexe au rapport mentionné à l'article L. 2315-69.

Deuxième partie : Les relations collectives de travail
Livre III : Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier : Comité social et économique
Chapitre V : Fonctionnement
Section 3 : Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés

Sous-section 7 : Subvention de fonctionnement

Article L2315-61

L'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

- 1° 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de cinquante à deux mille salariés ;
- 2° 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de deux mille salariés.

Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,22 % de la masse salariale brute.

Le comité social et économique peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise. Il peut également décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles.

Cette somme et ses modalités d'utilisation sont inscrites, d'une part, dans les comptes annuels du comité social et économique ou, le cas échéant, dans les documents mentionnés à l'article L.2315-65 et, d'autre part, dans le rapport mentionné à l'article L.2315-69.

Pour l'application des dispositions du présent article, la masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale ou de l'article L.741-10 du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Les sommes effectivement distribuées aux salariés lors de l'année de référence en application d'un accord d'intéressement ou de participation sont incluses dans la masse salariale brute.

Article L2315-62

Dans les entreprises comportant plusieurs comités sociaux et économiques d'établissement, le budget de fonctionnement du comité social et économique central est déterminé par accord entre le comité central et les comités d'établissement.

A défaut d'accord, les modalités de constitution du budget de fonctionnement du comité central sont déterminées par décret en Conseil d'État

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre V :	Fonctionnement
Section 3 :	Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés

Sous-section 8 : Formation économique

Article L2315-63

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les membres titulaires du comité social et économique élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L.2145-11, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours. Le financement de la formation est pris en charge par le comité social et économique.

Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L.2145-5 et suivants.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre V :	Fonctionnement
Section 3 :	Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés

Sous-section 9 : Établissement et contrôle des comptes du comité social et économique

Article L2315-64

- I.- Le comité social et économique est soumis aux obligations comptables définies à l'article L.123-12 du code de commerce. Ses comptes annuels sont établis selon les modalités définies par un règlement de l'Autorité des normes comptables.
- II.- Le comité social et économique dont le nombre de salariés, les ressources annuelles et le total du bilan n'excèdent pas, à la clôture d'un exercice, pour au moins deux de ces trois critères, des seuils fixés par décret peut adopter une présentation simplifiée de ses comptes, selon des modalités fixées par un règlement de l'Autorité des normes comptables, et n'enregistrer ses créances et ses dettes qu'à la clôture de l'exercice.

Art. D. 2315-33.

Les seuils mentionnés au II de l'article L. 2315-64 permettant au comité social et économique d'adopter une présentation simplifiée de ses comptes et de n'enregistrer ses créances et ses dettes qu'à la clôture de l'exercice sont fixés:

- 1° A cinquante pour le nombre de salariés à la clôture d'un exercice;*
- 2° Au montant prévu au 2° de l'article R. 612-1 du code de commerce des ressources annuelles définies à l'article D. 2315-34;*
- 3° Au montant du total du bilan prévu au 3° de l'article R. 612-1 du code de commerce.*

Art. D. 2315-34.

Pour l'appréciation du seuil mentionné au 2° de l'article D. 2315-33, les ressources annuelles sont égales au total:

- 1° Du montant de la subvention de fonctionnement prévue à l'article L. 2315-61;*
- 2° Du montant des ressources mentionnées à l'article R. 2312-50, à l'exception des produits de cession d'immeubles pour les revenus mentionnés au 8° dudit article;*
- 3° Après déduction, le cas échéant, du montant versé au comité social et économique central ou au comité des activités sociales et culturelles interentreprises en vertu de la convention prévue respectivement aux articles D.2326-7 et R. 2312-44.*

Code du Commerce - Article R612-1 - Extrait

- 2° 3 100 000 euros pour le montant hors taxes du chiffre d'affaires ou des ressources ; le montant hors taxes du chiffre d'affaires est égal au montant des ventes de produits et services liés à l'activité courante ; le montant des ressources est égal au montant des cotisations, subventions et produits de toute nature liés à l'activité courante ;*
 - 3° 1 550 000 euros pour le total du bilan ; celui-ci est égal à la somme des montants nets des éléments d'actif.*
- .../...*

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre V :	Fonctionnement
Section 3 :	Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés
Sous-section 9 :	Établissement et contrôle des comptes du comité social et économique

Article L2315-65

Par dérogation à l'article L.2315-64, le comité social et économique dont les ressources annuelles n'excèdent pas un seuil fixé par décret peut s'acquitter de ses obligations comptables en tenant un livre retraçant chronologiquement les montants et l'origine des dépenses qu'il réalise et des recettes qu'il perçoit et en établissant, une fois par an, un état de synthèse simplifié portant sur des informations complémentaires relatives à son patrimoine et à ses engagements en cours. Le contenu et les modalités de présentation de cet état sont définis par un règlement de l'Autorité des normes comptables.

Article L2315-66

Le comité social et économique fournit des informations sur les transactions significatives qu'il a effectuées.

Ces informations sont fournies dans l'annexe à ses comptes, s'il s'agit d'un comité social et économique relevant de l'article L.2315-64, ou dans le rapport mentionné à l'article L.2315-69, s'il s'agit d'un comité social et économique relevant de l'article L.2315-65.

Article L2315-67

Lorsque l'ensemble constitué par le comité social et économique et les entités qu'il contrôle, au sens de l'article L.233-16 du code de commerce, dépasse, pour au moins deux des trois critères mentionnés au II de l'article L.2315-64 du présent code, des seuils fixés par décret, le comité social et économique établit des comptes consolidés, dans les conditions prévues à l'article L.233-18 du code de commerce.

Les prescriptions comptables relatives à ces comptes consolidés sont fixées par un règlement de l'Autorité des normes comptables.

Art. D. 2315-40

Pour la consolidation, la certification et l'intervention d'un expert-comptable prévues respectivement aux articles L. 2315-67, L. 2315-73 et L. 2315-76, les seuils sont ainsi fixés:

	SEUILS		
	Effectif de salariés	Ressources annuelles définies à l'article D.2315-33	Total du bilan
<i>Consolidation des comptes</i>	50	<i>Montant prévu au 2° de l'article R. 612-1 du code de commerce</i> 3 100 000 €	<i>Montant prévu au 3° de l'article R. 612-1 du code de commerce</i> 1 550 000 €
<i>Certification des comptes</i>			
<i>Intervention de l'expert-</i>			

L'effectif de salariés du comité social et économique s'apprécie à la clôture d'un exercice.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre V :	Fonctionnement
Section 3 :	Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés
Sous-section 9 :	Établissement et contrôle des comptes du comité social et économique

Article L2315-68

Les comptes annuels du comité social et économique sont arrêtés, selon des modalités prévues par son règlement intérieur, par des membres élus du comité social et économique désignés par lui et au sein de ses membres élus.

Les documents ainsi arrêtés sont mis à la disposition, le cas échéant, du ou des commissaires aux comptes mentionnés à l'article L.2315-73.

Ils sont approuvés par les membres élus du comité réunis en séance plénière. La réunion au cours de laquelle les comptes sont approuvés porte sur ce seul sujet. Elle fait l'objet d'un procès-verbal spécifique.

Le présent article s'applique également aux documents mentionnés à l'article L.2315-65.

Article L2315-69

Le comité social et économique établit, selon des modalités prévues par son règlement intérieur, un rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du comité et les salariés de l'entreprise.

Lorsque le comité social et économique établit des comptes consolidés, le rapport porte sur l'ensemble constitué par le comité social et économique et les entités qu'il contrôle, mentionnées à l'article L.2315-67.

Le contenu du rapport, déterminé par décret, varie selon que le comité social et économique relève des I ou II de l'article L.2315-64 ou de l'article L.2315-65.

Ce rapport est présenté aux membres élus du comité social et économique lors de la réunion en séance plénière mentionnée à l'article L.2315-68.

Article L2315-70 Le trésorier du comité social et économique ou, le cas échéant, le commissaire aux comptes présente un rapport sur les conventions passées, directement, indirectement ou par personne interposée, entre le comité social et économique et l'un de ses membres.

Ce rapport est présenté aux membres élus du comité social et économique lors de la réunion en séance plénière mentionnée au troisième alinéa de l'article L.2315-68.

Article L2315-71

Au plus tard trois jours avant la réunion en séance plénière mentionnée au troisième alinéa de l'article L.2315-68, les membres du comité social et économique chargés d'arrêter les comptes du comité communiquent aux membres du comité social et économique les comptes annuels ou, le cas échéant, les documents mentionnés à l'article L.2315-65, accompagnés du rapport mentionné à l'article L.2315-69.

Article L2315-72

Le comité social et économique porte à la connaissance des salariés de l'entreprise, par tout moyen, ses comptes annuels ou, le cas échéant, les documents mentionnés à l'article L.2315-65, accompagnés du rapport mentionné à l'article L.2315-69.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre V :	Fonctionnement
Section 3 :	Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés
Sous-section 9 :	Établissement et contrôle des comptes du comité social et économique

Article L2315-73

Lorsque le comité social et économique dépasse, pour au moins deux des trois critères mentionnés au II de l'article L.2315-64, des seuils fixés par décret, il est tenu de nommer au moins un commissaire aux comptes et un suppléant, distincts de ceux de l'entreprise.

Le comité social et économique tenu d'établir des comptes consolidés nomme deux commissaires aux comptes en application de l'article L.823-2 du code de commerce.

Le coût de la certification des comptes est pris en charge par le comité social et économique sur sa subvention de fonctionnement.

Article L2315-74

Lorsque le commissaire aux comptes du comité social et économique relève, à l'occasion de l'exercice de sa mission, des faits de nature à compromettre la continuité de l'exploitation du comité social et économique, il en informe le secrétaire et le président du comité social et économique, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

A défaut de réponse du secrétaire du comité social et économique dans un délai fixé par décret en Conseil d'État ou si cette réponse ne lui permet pas d'être assuré de la continuité de l'exploitation du comité social et économique, le commissaire aux comptes établit un rapport spécial et invite l'employeur, par un document écrit dont la copie est transmise au président du tribunal de grande instance compétent et aux membres du comité social et économique, à réunir le comité afin que ce dernier délibère sur les faits relevés. Le commissaire aux comptes est convoqué à cette réunion, qui se tient dans des conditions et délais fixés par décret en Conseil d'État.

En l'absence de réunion du comité social et économique dans le délai prévu au deuxième alinéa du présent article, en l'absence de convocation du commissaire aux comptes ou si, à l'issue de la réunion du comité social et économique, le commissaire aux comptes constate que les décisions prises ne permettent pas d'assurer la continuité de l'exploitation, il informe de ses démarches le président du tribunal de grande instance et lui en communique les résultats. Le I de l'article L.611-2 du code de commerce est applicable, dans les mêmes conditions, au comité social et économique. Pour l'application du présent article, le président du tribunal de grande instance est compétent et il exerce les mêmes pouvoirs que ceux qui sont attribués au président du tribunal de commerce.

Dans un délai de six mois à compter du déclenchement de la procédure d'alerte, le commissaire aux comptes peut reprendre le cours de la procédure au point où il avait estimé pouvoir y mettre un terme lorsque, en dépit des éléments ayant motivé son appréciation, la continuité de l'exploitation du comité social et économique demeure compromise et que l'urgence commande l'adoption de mesures immédiates.

Le présent article n'est pas applicable lorsqu'une procédure de conciliation ou de sauvegarde a été engagée par le débiteur en application des articles L.611-6 ou L.620-1 du code de commerce.

Article L2315-75

Les comptes annuels et, le cas échéant, les documents mentionnés à l'article L.2315-65, ainsi que les pièces justificatives qui s'y rapportent, sont conservés pendant dix ans à compter de la date de clôture de l'exercice auquel ils se rapportent.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre V :	Fonctionnement
Section 3 :	Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés
Sous-section 9 :	Établissement et contrôle des comptes du comité social et économique

Article L2315-76

Le comité social et économique dont les ressources annuelles excèdent le seuil prévu à l'article L.2315-65 et qui n'excèdent pas, pour au moins deux des trois critères mentionnés au II de l'article L.2315-64, des seuils fixés par décret confie la mission de présentation de ses comptes annuels à un expert-comptable.

Le coût de la mission de présentation de ses comptes est pris en charge par le comité social et économique sur sa subvention de fonctionnement.

Article L2315-77

Pour l'application de la présente section, la définition des ressources annuelles pour l'appréciation des seuils mentionnés au II de l'article L.2315-64 et à l'article L.2315-65 est précisée par décret.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre V :	Fonctionnement
Section 3 :	Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés

Sous-section 10 : Expertise

Paragraphe 1er : Dispositions générales

Sous-paragraphe 1er : Champ de l'expertise

Article L2315-78

Le comité social et économique peut, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein, décider de recourir à un expert-comptable ou à un expert habilité dans les cas prévus à la présente sous section.

Article L2315-79

Un accord d'entreprise, ou à défaut un accord conclu entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel, détermine le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes prévues au paragraphe 2 sur une ou plusieurs années.

Sous-paragraphe 2 : Financement

Article L2315-80

Lorsque le comité social et économique décide du recours à l'expertise, les frais d'expertise sont pris en charge :

- 1° Par l'employeur concernant les consultations prévues par les articles L.2315-88, L.2315-91, au 3° de l'article L.2315-92 et au 1° de l'article L.2315-96 ;
- 2° Par le comité, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20 %, et par l'employeur, à hauteur de 80 %, concernant la consultation prévue à l'article L.2315-87 et les consultations ponctuelles hors celles visées au deuxième alinéa.

Article L2315-81

Par dérogation aux articles L.2315-78 et L.2315-80, le comité social et économique peut faire appel à tout type d'expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier :	Comité social et économique
Chapitre V :	Fonctionnement
Section 3 :	Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés
Sous-section 10 :	Expertise
Paragraphe 1er :	Dispositions générales

Sous-paragraphe 3 : Choix de l'expert

Article L2315-81-1

A compter de la désignation de l'expert par le comité social et économique, les membres du comité établissent au besoin et notifient à l'employeur un cahier des charges. L'expert notifie à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise, dans un délai fixé par décret en Conseil d'État.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel

Titre II : Conseil d'entreprise

Chapitre unique

Article L2321-1

Le conseil d'entreprise exerce l'ensemble des attributions définies au chapitre II du titre Ier du présent livre et est seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.

Ses modalités de fonctionnement sont celles définies au chapitre V du titre Ier du présent livre.

Article L2321-2

Le conseil d'entreprise peut être institué par accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L.2232-12. Cet accord est à durée indéterminée. Il peut également être constitué par accord de branche étendu pour les entreprises dépourvues de délégué syndical.

L'accord précise les modalités selon lesquelles les négociations se déroulent au niveau des établissements.

Art. R. 2321-1.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2321-2, chaque élu du Conseil d'entreprise participant à une négociation dispose d'un nombre d'heures de délégation qui s'ajoute aux heures de délégation dont il bénéficie en application du 1° de l'article L. 2315-7.

Cette durée ne peut être inférieure à:

- 12 heures par mois dans les entreprises jusqu'à 149 salariés;*
- 18 heures par mois dans les entreprises de 150 à 499 salariés;*
- 24 heures par mois dans les entreprises d'au moins 500 salariés.»*

Article L2321-3

L'accord prévu à l'article L.2321-2 fixe la liste des thèmes tels que l'égalité professionnelle, soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise. La formation professionnelle constitue un thème obligatoire.

Article L2321-4

L'accord prévu à l'article L.2321-2 fixe le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les élus du conseil d'entreprise participant aux négociations. Cette durée ne peut, sauf circonstances exceptionnelles, être inférieure à un nombre d'heures défini par décret en Conseil d'État, en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Article L2321-5

Le temps passé à la négociation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Article L2321-6

L'accord prévu à l'article L.2321-2 comporte des stipulations relatives à l'indemnisation des frais de déplacement.

Article L2321-7

Le cas échéant, l'accord prévu à l'article L.2321-2 peut fixer la composition de la délégation qui négocie les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.

Article L2321-8

L'accord prévu à l'article L.2321-2 peut fixer la périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation du conseil d'entreprise.

Article L2321-9

La validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu par le conseil d'entreprise est subordonnée à sa signature par la majorité des membres titulaires élus du conseil ou par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Pour l'appréciation de ce dernier seuil, il est tenu compte des suffrages recueillis lors du premier tour des élections pour les élus au premier tour de scrutin, et de ceux recueillis lors du second tour pour les élus au second tour de scrutin.

Article L2321-10

Le conseil d'entreprise défini au présent titre peut être mis en place dans les entreprises appartenant à une unité économique et sociale. L'accord défini à l'article L.2321-2 est conclu soit au niveau d'une ou de plusieurs entreprises composant l'unité économique et sociale, soit au niveau de l'unité économique et sociale. Dans ce dernier cas, les règles de validité de l'accord sont appréciées en tenant compte des suffrages valablement exprimés dans l'ensemble des entreprises.

Titre XI : Commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés
Chapitre Ier : Champ d'application

Article L23-111-1

- I.- Une commission paritaire interprofessionnelle est instituée au niveau régional afin de représenter les salariés et les employeurs d'entreprises de moins de onze salariés.
- II.- Elle représente les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés relevant des branches qui n'ont pas mis en place de commissions paritaires régionales, ou, le cas échéant, départementales lorsque leur champ de compétence géographique recouvre l'intégralité d'une région, par un accord de branche ou de niveau national et interprofessionnel ou multiprofessionnel conclu dans les conditions du présent titre :
 - 1° Exerçant au moins les mêmes attributions que celles mentionnées à l'article L.23-113-1 ;
 - 2° Composées d'au moins cinq représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et d'au moins cinq représentants des organisations syndicales de salariés représentatives, issus d'entreprises de moins de onze salariés.
- III.- Pendant la durée du mandat prévue à l'article L.23-112-3, le champ de compétence professionnelle et territoriale de la commission paritaire régionale interprofessionnelle n'est pas modifié.

Chapitre II : Composition et mandat

Article L23-112-1

La commission paritaire régionale interprofessionnelle est composée de vingt membres, salariés et employeurs d'entreprises de moins de onze salariés, désignés par les organisations syndicales de salariés et par les organisations professionnelles d'employeurs dans les conditions suivantes :

- 1° Dix sièges sont attribués aux organisations syndicales de salariés dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel, proportionnellement à leur audience dans la région auprès des salariés que la commission représente aux élections prévues aux articles L.2122-10-1 et L.2122-6 ;
- 2° Dix sièges sont attribués aux organisations professionnelles d'employeurs dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel, répartis proportionnellement à leur audience définie au 6° du I de l'article L.2151-1 auprès des entreprises implantées dans la région et appartenant aux branches couvertes par la commission.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs pourvoient les sièges qui leur sont attribués en respectant la parité entre les femmes et les hommes.

Si les sièges à pourvoir sont en nombre impair, l'écart entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes ne peut être supérieur à un.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre XI :	Commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés
Chapitre II :	Composition et mandat

Article L23-112-2

Dans le cadre du scrutin mentionné aux articles L.2122-10-1 et L.2122-6, les organisations syndicales de salariés candidates mentionnées à l'article L.2122-10-6 peuvent indiquer sur leur propagande électorale l'identité des salariés qu'elles envisagent de désigner dans les commissions paritaires régionales interprofessionnelles, dans la limite de dix salariés par organisation.

Cette propagande peut être différenciée par région.

L'identité des salariés figurant sur la propagande électorale et l'identité des salariés membres de la commission sont notifiées à leurs employeurs par les organisations syndicales de salariés.

Article L23-112-3

Les membres de la commission sont désignés pour quatre ans. Leur mandat est renouvelable.

Article L23-112-4

Pour être désignés, les membres de la commission doivent être âgés de dix-huit ans révolus et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Article L23-112-5

La composition de la commission paritaire régionale interprofessionnelle est rendue publique par l'autorité administrative.

Article L23-112-6

Les contestations relatives aux conditions de désignation des membres de la commission sont de la compétence du juge judiciaire. Le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les quinze jours suivant la date où la composition de la commission a été rendue publique.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre XI :	Commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés

Chapitre III : Attributions

Article L23-113-1

Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles ont pour compétence :

- 1° De donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;
- 2° D'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de onze salariés et à leurs salariés, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ;

3° De faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction. La commission ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées ;

4° De faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

Article L23-113-2

Les membres de la commission ont, pour l'exercice de leurs fonctions, accès aux entreprises, sur autorisation de l'employeur.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre XI :	Commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés

Chapitre IV : Fonctionnement

Article L23-114-1

L'employeur laisse au salarié membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle le temps nécessaire à l'exercice de sa mission, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder cinq heures par mois. Le temps de trajet pour se rendre aux réunions de la commission n'est pas imputé sur ce crédit d'heures. Le temps peut être utilisé cumulativement, au cours d'une année civile, sans que cela conduise un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Les membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles peuvent répartir entre eux le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. Ils informent leurs employeurs respectifs de cette répartition. Cette mutualisation ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Le salarié informe son employeur de l'utilisation de son crédit d'heures au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation.

Le temps passé par le salarié à l'exercice de sa mission, y compris le temps passé aux séances de la commission, est de plein droit considéré comme du temps de travail et payé à l'échéance normale. Il est assimilé à un temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son contrat de travail, des dispositions légales et des stipulations conventionnelles.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

Article L23-114-2

L'exercice du mandat de membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle ne peut être une cause de rupture du contrat de travail.

Le licenciement et la rupture du contrat à durée déterminée d'un membre de la commission sont soumis à la procédure d'autorisation administrative prévue au livre IV de la présente deuxième partie.

Les salariés dont l'identité figure sur la propagande électorale des organisations syndicales de salariés conformément à l'article L.23-112-2 et les anciens membres de la commission bénéficient également de cette protection, dans les conditions prévues au même livre IV.

Article L23-114-3

Les frais occasionnés par le fonctionnement de la commission, la participation de ses membres aux réunions et la formation, ainsi que l'indemnisation des représentants

salariés, dans les conditions définies à l'article L. 23-114-1, et l'indemnisation des représentants employeurs sont exclusivement financés par les crédits versés par le fonds prévu à l'article L.2135-9 au titre de sa mission mentionnée au 1° de l'article L.2135-11.

Le montant de la rémunération du salarié membre d'une commission, maintenu par son employeur en application de l'article L.23-114-1, est remboursé à ce dernier par l'organisation syndicale qui désigne ce salarié, à partir des crédits qu'elle reçoit du fonds prévu à l'article L.2135-9.

En cas de non-remboursement par l'organisation, l'employeur peut procéder à une retenue sur salaire du salarié concerné.

Les conditions d'application du présent article sont définies par un décret en Conseil d'État.

Article L23-114-4

La commission détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre III :	Les institutions représentatives du personnel
Titre XI :	Commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés

Chapitre V : Dispositions d'application

Article L23-115-1

Un décret en Conseil d'État précise les conditions d'application du présent titre, notamment :

- 1° Les modalités de la présentation des salariés sur la propagande électorale mentionnées à l'article L. 23-112-2 ;
- 2° Les modalités de la notification aux employeurs des salariés mentionnés au dernier alinéa du même article L.23-112-2 par les organisations syndicales de salariés ;
- 3° Les modalités de la publicité relative à la composition de la commission, les noms, professions et appartenance syndicale éventuelle de ses membres ;
- 4° Les modalités selon lesquelles les crédits versés par le fonds prévu à l'article L.2135-9 financent les frais occasionnés par le fonctionnement des commissions prévues au présent titre.

Livre IV : Les salariés protégés
Titre Ier : Cas, durées et périodes de protection
Chapitre Ier : Protection en cas de licenciement
Section 1 : Champ d'application.

Article L2411-1

Bénéficie de la protection contre le licenciement prévue par le présent chapitre, y compris lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, le salarié investi de l'un des mandats suivants :

- 1° Délégué syndical ;
- 2° Membre élu à la délégation du personnel du comité social et économique ;
- 3° Représentant syndical au comité social et économique ;
- 4° Représentant de proximité ;
- 5° Membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises ;
- 6° Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen ;
- 7° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;
- 7° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;
- 7° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;
- 8° Représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné à la commission santé, sécurité et conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue à l'article L.515-36 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article L.211-2 du code minier ;
- 9° Membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture prévue à l'article L.717-7 du code rural et de la pêche maritime ;
- 10° Salarié mandaté, dans les conditions prévues aux articles L.2232-23-1 et L.2232-26, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;
- 11° Représentant des salariés mentionné à l'article L.662-4 du code de commerce ;
- 12° Représentant des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises du secteur public, des sociétés anonymes et des sociétés en commandite par actions ;
- 13° Membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale mentionné à l'article L.231-11 du code de la sécurité sociale ; 14° Membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération mentionné à l'article L.114-24 du code de la mutualité ;
- 15° Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture, mentionné à l'article L.515-1 du code rural et de la pêche maritime ;
- 16° Conseiller du salarié inscrit sur une liste dressée par l'autorité administrative et chargé d'assister les salariés convoqués par leur employeur en vue d'un licenciement ;
- 17° Conseiller prud'homme ;
- 18° Assesseur maritime, mentionné à l'article 7 de la loi du 17 décembre 1926 relative à la répression en matière maritime ;

19° Défenseur syndical mentionné à l'article L.1453-4 ;

20° Membre de la commission mentionnée à l'article L.23-111-1.

Article L2411-2

Bénéficient également de la protection contre le licenciement prévue par le présent chapitre, le délégué syndical, le membre de la délégation du personnel du comité social et économique, le représentant de proximité, institués par convention ou accord collectif de travail.

Deuxième partie : Les relations collectives de travail
Livre IV : Les salariés protégés
Titre Ier : Cas, durées et périodes de protection
Chapitre Ier : Protection en cas de licenciement

Section 2 : Licenciement d'un délégué syndical ou d'un salarié mandaté

Sous-section 1 : Délégué et ancien délégué syndical.

Article L2411-3

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette autorisation est également requise pour le licenciement de l'ancien délégué syndical, durant les douze mois suivant la date de cessation de ses fonctions, s'il a exercé ces dernières pendant au moins un an.

Elle est également requise lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la désignation du délégué syndical a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa désignation comme délégué syndical, avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

Sous-section 2 : Salarié et ancien salarié mandaté.

Article L2411-4

Le licenciement d'un salarié mandaté au titre des articles L.2232-23-1 et L.2232-26 ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette autorisation est également requise dès que l'employeur a connaissance de l'imminence de sa désignation.

Il en est de même pour le licenciement d'un ancien salarié mandaté durant les douze mois suivant la date à laquelle son mandat a pris fin. Dans ce cas, lorsque aucun accord n'a été conclu à l'issue de la négociation au titre de laquelle le salarié a été mandaté, le délai de protection court à compter de la date de la fin de cette négociation, matérialisée par un procès-verbal de désaccord.

Section 3 : Licenciement d'un membre de la délégation du personnel du comité social et économique

Sous-section 1 : Membre et ancien membre de la délégation du personnel du comité social et économique

Article L2411-5

Le licenciement d'un membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique, titulaire ou suppléant ou d'un représentant syndical au comité social et économique, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

L'ancien membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique ainsi que l'ancien représentant syndical qui, désigné depuis deux ans, n'est pas reconduit dans ses fonctions lors du renouvellement du comité bénéficient également de cette protection pendant les six premiers mois suivant l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre IV :	Les salariés protégés
Titre Ier :	Cas, durées et périodes de protection
Chapitre Ier :	Protection en cas de licenciement
Section 3 :	Licenciement d'un membre de la délégation du personnel du comité social et économique

Sous-section 2 : Salarié ayant demandé l'organisation des élections.

Article L2411-6

L'autorisation de licenciement est requise, pendant une durée de six mois, pour le salarié ayant demandé à l'employeur d'organiser les élections au comité social et économique ou d'accepter d'organiser ces élections.

Cette durée court à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre recommandée par laquelle une organisation syndicale a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections.

Cette protection ne bénéficie qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections.

Sous-section 3 : Candidat aux fonctions de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique

Article L2411-7

L'autorisation de licenciement est requise pendant six mois pour le candidat, au premier ou au deuxième tour, aux fonctions de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique, à partir de la publication des candidatures. La durée de six mois court à partir de l'envoi par lettre recommandée de la candidature à l'employeur.

Cette autorisation est également requise lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de membre élu à la délégation du personnel du comité social et économique a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre IV :	Les salariés protégés
Titre Ier :	Cas, durées et périodes de protection
Chapitre Ier :	Protection en cas de licenciement

Section 4 : Licenciement d'un représentant de proximité **Sous-section 1 : Représentant et ancien représentant de proximité**

Article L2411-8

Le licenciement d'un représentant de proximité ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette autorisation est également requise durant les six mois suivant l'expiration du mandat de représentant de proximité ou la disparition de l'institution.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre IV :	Les salariés protégés
Titre Ier :	Cas, durées et périodes de protection
Chapitre Ier :	Protection en cas de licenciement
Section 4 :	Licenciement d'un représentant de proximité

Sous-section 2 : Candidat aux fonctions de représentant de proximité

Article L2411-9

L'autorisation de licenciement est requise pendant six mois pour le candidat aux fonctions de représentant de proximité, à partir du dépôt de sa candidature.

Cette autorisation est également requise lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

Deuxième partie :	Les relations collectives de travail
Livre IV :	Les salariés protégés
Titre Ier :	Cas, durées et périodes de protection

Chapitre II : Protection en cas de rupture d'un contrat de travail à durée déterminée

Section 1 : Champ d'application.

Article L2412-1

Bénéficie de la protection en cas de rupture d'un contrat à durée déterminée prévue par le présent chapitre le salarié investi de l'un des mandats suivants :

- 1° Délégué syndical ;
- 2° Membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique ;
- 3° Représentant syndical au comité social et économique ;
- 4° Représentant de proximité ;
- 5° Membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises ;
- 6° Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen ;
- 7° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;
- 7° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;
- 7° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;
- 8° Représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné à la commission santé, sécurité et conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue à l'article L.515-36 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article L.211-2 du code minier ;
- 9° Membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture prévue à l'article L.717-7 du code rural et de la pêche maritime ;
- 10° Salarié mandaté dans les conditions prévues aux articles L.2232-23-1 et L.2232-26 dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;
- 11° Membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale mentionné à l'article L.231-11 du code de la sécurité sociale ;
- 12° Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture, mentionné à l'article L.515-1 du code rural et de la pêche maritime ;

- 13° Conseiller prud'homme ;
- 14° Assesseur maritime mentionné à l'article 7 de la loi du 17 décembre 1926 relative à la répression en matière maritime ;
- 15° Défenseur syndical mentionné à l'article L.1453-4 ;
- 16° Membre de la commission mentionnée à l'article L.23-111-1.