

Des textes récents, issus notamment de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 et de la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice des systèmes de retraite, ont mis de nouvelles obligations à la charge des employeurs. Nous vous alertons sur ces dispositifs qui doivent être effectifs dès à présent : ils posent encore manifestement de nombreuses questions dans les entreprises.

La base de données économiques et sociales (BDES)

La Base de Données Economiques et Sociales doit être mise à disposition des représentants du personnel à compter du 14 juin 2014 dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Elle devra présenter les informations nécessaires à la consultation du CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise, mais pas seulement. Les informations qu'elle contiendra, sous la forme de données chiffrées ou de grandes tendances, devront contribuer à donner aux représentants du personnel une vision claire et globale de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise.

Sa mise en place soulève plusieurs questions, non réglées par les textes, notamment :

- ⇒ Où trouver les informations présentées dans la BDES ? S'agit-il d'informations déjà communiquées aujourd'hui au comité d'entreprise ? Quel niveau de précision pour les informations présentées ?
- ⇒ Comment intégrer en pratique dans la BDES les informations périodiques et les rapports habituellement remis au comité d'entreprise ? Faut-il continuer à communiquer ces rapports et bilans au comité d'entreprise ?
- ⇒ Les représentants du personnel ont-ils un accès identique à l'ensemble des informations contenues dans la BDES, selon les mandats ? Dans le cas contraire, comment segmenter les informations accessibles ?
- ⇒ Comment préserver la confidentialité des informations contenues dans la BDES, et s'assurer du respect de l'obligation de discrétion par les élus ?
- ⇒ Comment organiser la BDES dans les entreprises dotées d'établissements distincts ?

Autant de raisons de prendre le temps de la réflexion avant de mettre en place un dispositif qui pourrait se révéler inadapté. La BDES sera amenée à suivre l'évolution des relations sociales dans les entreprises. Un accord, dès à présent, avec les représentants du personnel sur quelques principes, sera une référence utile pour limiter le risque de « boulimie » d'informations.

Les nouvelles consultations obligatoires du comité d'entreprise : crédit d'impôt compétitivité-emploi (CICE) et orientations stratégiques de l'entreprise

Les informations sur le crédit d'impôt compétitivité-emploi devront figurer dans la Base de Données Economiques et Sociales Unique (BDES). Indépendamment, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel doivent être consultés avant le 1er juillet de chaque année, dès 2014, sur l'utilisation du CICE, utilisation que les représentants du personnel peuvent contester.

La consultation sur les orientations stratégiques doit être organisée annuellement, à compter de la mise en place de la BDES (14 juin pour les entreprises de 300 salariés et plus). Elle met le comité d'entreprise directement en rapport avec l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise qui, notamment, doit répondre à l'avis et aux éventuelles orientations alternatives du comité.

Les modalités de coordination sont à formaliser en prenant en compte les délais de consultation du comité d'entreprise et le fait que le comité d'entreprise est déjà représenté dans ces organes.

Le document de consultation doit préciser les incidences de la stratégie 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. Le comité d'entreprise peut recourir à un expert. La consultation porte en principe sur les informations mises à disposition dans la BDES. Toutefois, des questions pour-

ront se poser sur les informations auxquelles a accès l'expert et sur le niveau de détail à fournir.

Compte tenu de la portée de ces deux nouvelles consultations, une réflexion préalable visant à en fixer clairement le cadre et les modalités semble nécessaire, pour éviter que l'incertitude amène les directions sur des sujets qui peuvent se révéler complexes à gérer. Une participation des élus à cette réflexion, et une formalisation du cadre retenu, peuvent permettre de désamorcer de nombreuses difficultés.

Les nouveaux délais de consultation du comité d'entreprise

Dans le cadre des consultations habituelles, le comité d'entreprise est désormais réputé, à défaut d'accord, avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois, porté à :

- deux mois en cas d'intervention d'un expert ;
- trois mois en cas de saisine d'un ou de plusieurs CHSCT ;
- quatre mois si une instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est mise en place à cette occasion, que le comité d'entreprise soit assisté ou non d'un expert.

Le cas échéant, le CHSCT doit transmettre son avis au comité d'entreprise au plus tard sept jours avant l'expiration du délai mentionné ci-avant mais il n'est pas prévu pour le CHSCT de délai au-delà duquel il est réputé avoir été consulté.

Plusieurs questions sont à prendre en compte et notamment :

- ⇒ Comment s'articulent les délais de consultation du comité d'entreprise et du CHSCT en l'absence de texte ?
- ⇒ Comment s'articulent les délais de consultation du comité d'entreprise et le recours à un expert (notamment en cas de production tardive du rapport de l'expert) ?

La rédaction d'un accord conclu avec la majorité des membres du comité d'entreprise permettrait d'anticiper ces difficultés. Si la circulaire DGT 2014/1 du 18 mars 2014 semble d'ailleurs exiger la recherche d'un accord sur les délais de consultation conclu avec la majorité des membres du comité d'entreprise avant même de pouvoir recourir à l'application des délais réglementaires, reste à déterminer s'il est préférable de rechercher l'accord lors de chaque consultation, ou de mettre en place un accord cadre qui doit anticiper des situations très diverses.

Le compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP)

Le CPPP est applicable dans toutes les entreprises.

Le CPPP sera alimenté par des points attribués aux salariés concernés en fonction de la durée de leur exposition, le cas échéant, aux facteurs de risques professionnels au-delà des seuils définis par décret. Le salarié pourra l'utiliser pour se former et changer de métier, réduire sa durée de travail ou partir plus tôt à la retraite.

Ce nouveau dispositif crée de nouvelles obligations pour l'employeur, et met à sa charge une partie de son financement via une cotisation de base due par tous les employeurs, ainsi qu'une cotisation additionnelle due par ceux ayant exposé effectivement au moins un salarié à la pénibilité (salarié titulaire d'une fiche d'exposition des risques). Le montant de ces cotisations sera fixé par décret et pourrait être fixé de la façon suivante :

- pour la cotisation de base, dans la limite de 0,2 % des rémunérations soumises à cotisations de sécurité sociale ;
- pour la cotisation additionnelle, entre 0,3 % et 0,8 % pour les salariés exposés à un seul facteur de risques professionnels, et entre 0,6 % et 1,6 % pour les salariés exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité.

Cette cotisation sera due au titre des rémunérations versées aux salariés exposés à la pénibilité et aura pour assiette les salaires soumis à cotisations de sécurité sociale.

Des décrets d'application sont prévus pour toutes les modalités pratiques, le montant des cotisations, le formalisme, les seuils d'exposition notamment.

Outre un travail nécessaire sur la fiche de prévention des expositions aux risques professionnels, l'employeur aura l'obligation d'effectuer une déclaration annuelle à la CARSAT, en charge de gérer les CPPP, et de remettre à chaque salarié concerné une copie de sa fiche d'exposition aux risques. La CARSAT sera habilitée à contrôler notamment les informations figurant sur les fiches. En cas de déclaration erronée, l'employeur s'exposera non seulement à une régularisation des cotisations, mais également à une pénalité financière plafonnée à 50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale pour chaque salarié pour lequel une inexactitude aura été constatée.

Il convient donc d'anticiper ces nouvelles obligations (notamment réviser ou créer les fiches de prévention, le cas échéant réduire les expositions) ainsi que le coût financier engendré par ce nouveau dispositif sur les dépenses en 2015.