Image not found or type unknown

Report de réunion de Comité d'Etablissement

Par **raisin54**, le **01/10/2014** à **08:45**

Bonjour,

Je suis le secretaire d'un Comité d'Etablissement d'une entreprise d'environ 170 salariés. Devant etre consulté sur la mise en place d'un changement d'horaire de production (Mise en place d'une equipe supplementaire avec application d'un accord d'entreprise), le CE a été convoqué une premiere fois pour l'information donnée par l'employeur.

A la suite de cette premiere réunion extraordianaire, le CE a decidé d'attendre la tenu d'un CHSCT sur cette question et a donc remis son avis à une réunion ulterieure.

Cette réunion doit avoir lieu prochainemntent et trois membres titulaires sur 5 sont absents ainsi que des suppleants.
Devant l'importance de cette consultation (qui touche l'oraganisation du travail et les horaire de 20 salariés), j'ai demandé le report de cette réunion avec pour cause l'absence de beaucoup de membres du CE.
Il est a noté que le delais entre les deux réunion extra ne respecte pas les 15 jours mentionné par l'article L2323-3

L'employeur peut il refuser le report de cette réunion ?
Comment rediger une lettre au president l'obligeant le cas echéant a remetrre cette réunion ?

Merci de vos réponses.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **01/10/2014** à **13:41**

Bonjour,
A priori, il n'est pas prévu un nombre minimum de présents au Comité d'Entreprise pour qu'il puisse se réunir...

Par **HCavocat**, le **01/10/2014** à **14:08**

Bonjour,

La loi n'exige pas que les membres du CE soient tous présents pour que le CE puisse délibérer. La seule présence du secrétaire du CE, qui représente le CE dans son ensemble, suffit à valider une consultation.

L'employeur ne serait donc pas tenu d'accorder un report de la réunion au seul motif que trois élus titulaires ou suppléants sont absents.

Par contre, à partir du moment où la consultation dont vous faites état intègre les dispositions de l'article L.2323-3 du Code du travail, le CE doit effectivement disposer du délai légal de réflexion.

Vous pourrez donc demander un report à ce titre par simple courrier remis en main propre à l'employeur. Enfin, rien ne vous empêche de demander également un report au motif que plusieurs élus sont absents...

Par **HCavocat**, le **01/10/2014** à **14:08**

Bonjour,

La loi n'exige pas que les membres du CE soient tous présents pour que le CE puisse délibérer. La seule présence du secrétaire du CE, qui représente le CE dans son ensemble, suffit à valider une consultation.

L'employeur ne serait donc pas tenu d'accorder un report de la réunion au seul motif que trois élus titulaires ou suppléants sont absents.

Par contre, à partir du moment où la consultation dont vous faites état intègre les dispositions de l'article L.2323-3 du Code du travail, le CE doit effectivement disposer du délai légal de réflexion.

Vous pourrez donc demander un report à ce titre par simple courrier remis en main propre à l'employeur. Enfin, rien ne vous empêche de demander également un report au motif que plusieurs élus sont absents...

Par **P.M.**, le **01/10/2014** à **14:37**

Il semble que le délai de le délai de quinze jours prévu à l'art. L2323-3 du Code du travail ne puisse pas avoir l'interprétation qui lui est faite dans ce sujet et que ce délai intègre la consultation du CHSCT...

Par **HCavocat**, le **01/10/2014** à **14:51**

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Bonjour,

Le délai légal de réflexion concerne la quasi-totalité des consultations obligatoires du CE (C. trav. art. L.2323-6 à -60).

S'agissant de ce sujet, la consultation dont il est ici question peut aisément, à mon sens, intégrer notamment les dispositions de l'article L.2323-6 du Code du travail relatives à la marche générale de l'entreprise (la mise en place d'un changement d'horaire de production concerne cette marche générale).

Par **P.M.**, le **01/10/2014** à **14:58**

Cela ne veut pas dire que le délai légal s'applique après une première réunion du CE ou la consultation du CHSCT et l'art. L2323-6 n'a rien à voir avec cette application du délai légal de réflexion...

Par **HCavocat**, le **01/10/2014** à **15:06**

Le délai légal débute à la date où le CE à eu les informations préalables à la consultation et la date effective de consultation. Il me semble, sauf erreur de ma part, que dans ce sujet telle est la situation.

L'article L.2323-6 fait partie des articles cités par l'article L.2323-3 qui prévoit le délai en question... Pour savoir si telle ou telle consultation est soumise au délai légal de réflexion il convient donc de se référer aux articles cités par l'article L.2323-3, soit notamment l'article L.2323-6...

Par **P.M.**, le **01/10/2014** à **16:14**

Ce n'est pas la situation puisqu'il y a eu une première réunion du CE sur cette question et donc que le délai de quinze jours devait s'appliquer avant celle-ci le problème qui est posé c'est si un nouveau délai de quinze jours doit être respecté avant une nouvelle réunion du CE sur la même question et/ou après la consultation du CHSCT...

Par **raisin54**, le **01/10/2014** à **17:23**

Tapez votre texte ici pour En fait nous avons eu l'information qu'il s'agissait de la mise en place de l'accord de changement des horaires et d'une équipe supplémentaire qu'à la 1ère réunion de CE extra, soit le 22 octobre. (Passage d'un 3x8 à 4 équipes avec travail 12h le samedi et le dimanche pour l'une d'entre elle)

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **HCavocat**, le **01/10/2014** à **17:26**

C'est bien ce que vous n'aviez dit dès le départ : vous avez reçu l'information lors d'une première réunion (peu important sa nature extraordinaire). Une seconde réunion a été fixée en vue de la consultation et vous désirez reporter cette dernière suite aux absences de certains élus.

La réponse que je vous ai apportée répond à vos interrogations.

Par **P.M.**, le **01/10/2014** à **18:05**

C'est tout à fait ce que j'avais compris aussi et si le délai de quinze jours a été respecté pour la première réunion du CE sur ce problème, il n'a plus à mon sens de nouveau à être prévu avant une nouvelle réunion tant que cela reste pour traiter du même problème...
Pour ce qui concerne la réunion du CE malgré un grand nombre d'absents, je vous ai également répondu...

Par **raisin54**, le **02/10/2014** à **11:07**

Bonjour,

Merci de vos réponses.
j'ai adressé un mail hier au President du CE qui m'a convoqué aujourd'hui pour signer une nouvelle convocation pour une date ulterieure.
Le report de la réunion a donc été accepté.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **02/10/2014** à **11:20**

Bonjour,
Mais a priori, il n'y était pas obligé...
En tout cas, vous avez bien fait de le demander...

Par **HCavocat**, le **02/10/2014** à **18:37**

Bonjour,

Sage décision de votre employeur qui risquait tout de même le délit d'entrave...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **02/10/2014** à **18:54**

Je ne vois toujours pas à quel titre il aurait pu y avoir délit d'entrave en l'occurrence mais l'employeur a sûrement fait preuve de sagesse et de bonne foi...

Par **HCavocat**, le **03/10/2014** à **09:38**

Bonjour,

Je pense avoir exprimé clairement les raisons pour lesquelles le délit d'entrave était en l'espèce encouru.

Peut-être que je ne vous ai pas convaincu, mais les faits sont là malgré l'interprétation que vous faites de la nature des réunions relatées par l'auteur du sujet.

Ce dernier nous a informés à deux reprises que le CE avait été convoqué à une première réunion informative puis à une seconde réunion de consultation. Cette seconde réunion doit intervenir dans le cadre du délai légal au risque pour l'employeur de commettre un délit d'entrave.

Par **P.M.**, le **03/10/2014** à **10:48**

Bonjour,
Je n'ai jamais fait d'interprétation contrairement à ce que vous voudriez faire croire sur la nature de la convocation du CE mais sur l'obligation à deux reprises successives de respecter le délai de réflexion de quinze jours...
L'auteur du sujet ne nous a pas indiqué ce que vous prétendez mais qu'une première réunion était tout autant d'information et de consultation mais qu'il a été décidé qu'avant de donner l'avis sollicité il fallait attendre une réunion du CHSCT et votre affirmation comme quoi toute réunion doit intervenir dans le cadre légal est une évidence mais ne répond pas formellement d'une manière étayée au problème de savoir si un nouveau délai de réflexion devait être appliqué...

Par **HCavocat**, le **03/10/2014** à **11:16**

Ma réponse répond à l'interrogation de départ de l'auteur du sujet.

En revanche, je ne suis pas revenu sur votre digression concernant un éventuel nouveau délai de réflexion, puisqu'il ne s'agissait pas de cela en l'espèce. Et je ne suis pas là pour répondre à vos interrogations personnelles, sauf si vous ouvrez un nouveau sujet dans lequel vous solliciterez l'information souhaitée.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Le CE a, selon l'énoncé du sujet, été convoqué à une unique première réunion. Il n'y a eu aucune réunion antérieure sur le sujet exposé par l'employeur, faute d'autres précisions. Alors je ne comprends pas pourquoi vous insistez depuis le départ sur l'hypothèse selon laquelle un délai de réflexion de 15 jours aurait déjà été respecté ???

Contentez vous je vous prie de l'énoncé du sujet. Inutile d'extrapoler... Sauf à demander des précisions supplémentaires à l'auteur du sujet.

Par **P.M.**, le **03/10/2014** à **11:47**

Si vous n'êtes pas là pour répondre à mes interrogations personnelles, je me demande pourquoi vous le faîtes mais pour répondre au sujet, on pouvait bien évoquer le nouveau délai de réflexion de quinze jours puisqu'il était abordé dès le départ par l'auteur du sujet...
C'est moi-même qui n'était pas revenu dessus dans ma première réponse puisque je pense qu'il ne s'appliquait pas...
Si j'avais une information à solliciter, je préfèrerais personnellement que tout autre me réponde...
Si le délai de quinze jours de réflexion n'avait pas été respecté avant la première réunion, je pense que l'auteur du sujet l'aurait évoqué dès le départ puisqu'il croit pouvoir le faire par la suite...
Je me contente donc de l'énoncé du sujet qui ne précise pas que le délai de réflexion n'avait pas été respecté avant la première réunion de consultation et je constate que je n'ai pas été contredit par son auteur...
Vous avez un style tout à fait particulier pour détourner ce qu'il est mais vous allez sans doute pouvoir préciser maintenant que si le délai de réflexion a été respecté pour la première réunion, il devait en être respecté un nouveau avant la seconde...

Par **Pierre DRH**, le **03/10/2014** à **22:30**

Je viens de lire tout le débat. L'affaire de Raisin 54 s'est bien terminée puisque son employeur a été conciliant. C'est le principal.
Sur la question du délai d'information avant la consultation, il n'a à être appliqué qu'une seule fois. Par ailleurs, il me semble évident que dans la mesure où la consultation était prévue lors de la première réunion et ce sans contestation sur le délai et sans demande d'informations complémentaires, le délai était donc déjà réalisé.
Bien cordialement

site: http://licenciementpourfautegrave.fr

Par **mamaRH**, le **03/07/2015** à **08:14**

est il possible de reporter une réunion CE périodique lorsque les membres du CE en formule la demande à l'unaminité. en l'espèce, la réunion d'août serait reportée à début septembre ? merci de votre réponse.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **03/07/2015** à **11:33**

Bonjour,
Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés