

Si les décisions de l'employeur doivent être précédées de la consultation du CSE, la procédure de consultation, déjà affaiblie par l'instauration des délais prefix, se trouve une nouvelle fois fragilisée, notamment par la possibilité d'espacer la périodicité des consultations et de prévoir des délais de consultation très courts.

En la matière, c'est une architecture en trois niveaux qui est appliquée : certaines dispositions sont d'ordre public, d'autres sont négociables et certaines dispositions dites supplétives ne sont applicables qu'à défaut d'accord (art. L 2312-18 nouveau et s. du code du travail).

LES DIFFÉRENTS TYPES DE CONSULTATION

/// Les consultations récurrentes

Les trois grands thèmes sur lesquels le CE était consulté annuellement sont maintenus. Ainsi, le CSE devra obligatoirement être consulté sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

NOUVEAUTÉ

Ce n'est qu'à défaut d'accord collectif que la consultation reste annuelle. Un accord collectif (accord majoritaire) ou, à défaut de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE peut prévoir une périodicité plus espacée de ces consultations pouvant aller jusqu'à trois ans au maximum.

Par ailleurs, l'accord collectif pourra modifier le contenu, les modalités de consultation, ainsi que le niveau de consultation et les délais dans lesquels l'avis du CSE est rendu.

Incidence de la conclusion d'un accord collectif sur les consultations récurrentes

L'employeur est-il dispensé de consulter le CSE s'il a conclu un accord sur un ou plusieurs des thèmes de consultations récurrentes énoncés ci-dessus ?

Dans l'ordonnance du 22 septembre 2017, il était prévu qu'en présence d'un accord collectif sur un thème de consultation obligatoire, l'employeur était totalement dispensé de mener cette consultation. L'ordonnance du 20 décembre 2017 est revenue sur cette disposition.

C'est seulement si un accord de GPEC a été conclu que l'employeur sera dispensé de négocier sur ce thème.

À NOTER

Un accord de groupe peut prévoir que les consultations ponctuelles seront effectuées au niveau du groupe. S'il n'y a pas d'accord, ces consultations devront être menées au niveau de l'entreprise.

Les consultations ponctuelles

Le CSE doit être consulté obligatoirement sur la marche générale de l'entreprise, les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, ainsi que les conditions d'emploi et de travail.

Il doit également être consulté dans les cas suivants :

- mise en œuvre de moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- restructuration et compression des effectifs, sauf cas d'accord portant sur un congé de mobilité ou sur des ruptures conventionnelles collectives ;
- licenciement collectif pour motif économique ;
- opération de concentration ;
- offre publique d'acquisition (voir fiche n°32 "Attributions du CSE") ;
- procédure de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

Ces thèmes sont d'ordre public. Il n'est pas possible de réduire ou modifier les thèmes sur lesquels le CSE est consulté.

Toutefois, un accord collectif (majoritaire sans possibilité de référendum) ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE (adopté à la majorité des membres titulaires) peut définir :

- le contenu des informations et consultations ponctuelles ;
- les modalités de ces consultations ponctuelles, notamment le nombre de réunions ;
- les délais dans lesquels les avis du CSE sont rendus.

LA PROCÉDURE DE CONSULTATION

Les délais

À l'instar de ce qui existait jusqu'à présent pour le CE, le CSE dispose d'un délai préfix pour rendre son avis. Il s'agit d'un délai « couperet », c'est-à-dire que si, à l'issue de ce délai, il n'a pas rendu son avis, il est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Avant les ordonnances, le délai préfix n'était pas applicable pour certaines consultations. Il est désormais étendu pour l'ensemble des consultations (sauf dispositions législatives spéciales).



À NOTER

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CSE central et un ou plusieurs CSE d'établissements (voir fiche n°36 "CSE central"), un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels les avis sont rendus. À défaut d'accord, les délais prévus par décret s'appliquent au CSE. Dans ce cas, l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au CSE central au plus tard 7 jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et rendu un avis négatif.

Fixation du délai

Sauf dispositions législatives spéciales, le délai dont dispose le CSE pour rendre son avis est fixé par accord collectif (accord majoritaire sans référendum) et, en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le CSE.



Auparavant, le délai fixé par accord pour que le CSE rende son avis ne pouvait être inférieur à 15 jours. Ce plancher n'existe plus. Désormais, un accord peut fixer un délai plus limité. La seule condition posée par le code du travail tient au fait que le délai laissé au CSE doit lui permettre d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises (art. L 2312-16 du code du travail).

- À défaut d'accord, le délai dans lequel le CSE doit rendre son avis est fixé par décret :
- 1 mois (dans le cas général) ;
 - 2 mois en cas d'intervention d'un expert ;
 - 3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises se déroulant à la fois au niveau du CSE central et des CSE d'établissements.

Le délai de 3 mois du CE pour rendre son avis, qui était en vigueur avant les ordonnances, lorsque le CHSCT était saisi, a disparu avec l'instauration du CSE. Il n'y a donc pas de délai spécifique lorsque le CSE est consulté sur des questions de santé/sécurité.

Point de départ du délai

Pour l'ensemble des consultations où la loi ne fixe pas de délai spécifique, le délai court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail ou de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales (voir fiche n°34 "Base de données économiques et sociales").

Prorogation du délai

Attention cependant, la saisine du président du TGI en vue de demander des informations supplémentaires n'a pas pour effet de proroger automatiquement le délai dont dispose le CSE pour rendre son avis. C'est uniquement le juge qui peut décider de proroger le délai.

Les élus ont donc intérêt à agir au plus vite s'ils estiment ne pas disposer d'assez d'éléments d'informations pour rendre un avis.



À NOTER

Lorsque le CSE estime ne pas avoir assez d'éléments pour pouvoir rendre son avis, il peut saisir le président du tribunal de Grande instance en référé, afin qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Cette possibilité était déjà prévue dans le cadre du CE.

LES INFORMATIONS

Pour être en mesure de rendre un avis éclairé, le CSE doit disposer d'informations précises et écrites transmises par l'employeur ou mises à disposition dans la BDES (sur le contenu en termes d'informations de la BDES, voir fiche n°34 "base de données économiques et sociales").

Il a accès à l'information utile détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte.

Les informations trimestrielles transmises au CSE

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE est informé chaque trimestre sur les thèmes suivants :

- évolution générale des commandes et de l'exécution des programmes de production ;
- éventuels retards de paiement des cotisations sociales par l'entreprise ;
- évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe. Ces informations doivent faire apparaître : le nombre de salariés titulaires d'un CDI, d'un CDD, le nombre de salariés à temps partiel, de salariés temporaires, ainsi que le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure.

