LA PROCÉDURE D'INFORMATION/ CONSULTATION DU CSE POUR LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS

TRANSITION ENTRE LES ANCIENNES IRP ET LE CSE

QUEL EST LE NOMBRE ET LA FRÉQUENCE DES RÉUNIONS DU CSE ?

QUELLES SONT LES MODALITÉS D'ORGANISATION ET DE TENUE DES RÉUNIONS DU CSE ?

QUELLES SONT LES MODALITÉS DE VOTE ET DE DÉLIBERATION DU CSE ?

QUELLES SONT LES RÈGLES D'ÉTABLISSEMENT DU PROCÈS-VERBAL DES REUNIONS DU CSE ?

QUELS SONT LES DÉLAIS D'INFORMATION/CONSULTATION DU CSE ?

CETTE FICHE DÉCRYPTE LE CONTENU DES ORDONNANCES RATIFIÉES PAR LA LOI DU 29 MARS 2018 ET DE LEURS DÉCRETS D'APPLICATION.

AVANT-PROPOS

Sur quoi pouvez-vous être consulté ? Quand et comment pouvez-vous être consulté ?

Ce sont autant de questions que vous vous posez en tant que nouveau membre du CSE.

La loi Rebsamen a cherché à mettre de l'ordre et de la perspective dans le contenu des informations/consultations des IRP (instances représentatives du personnel) et à coordonner les différents niveaux d'information/consultation. La CFE-CGC a trouvé du sens à cette nouvelle configuration. La loi El Khomri s'inscrit dans la continuité de ces dispositions et corrige quelques oublis de cette dernière.

Après avoir créé une institution unique de représentation du personnel obligatoire, qui est le CSE, les ordonnances Macron du 22 septembre et du 20 décembre 2017, ainsi que le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017, ont bouleversé considérablement l'exercice de vos prérogatives, en laissant la part trop belle à la négociation (contenu BDES, fixation des délais de consultation…).

Les ordonnances laissent une grande place à la négociation collective pour mettre en place et faire vivre le CSE. Si vous vous interrogez sur le type d'accord à négocier, nous avons créé une fiche dédiée « La négociation sur le CSE : quels accords pour quels contenus ? » pour aider à vous y retrouver.

Pour vous repérer au mieux, nous avons fait le choix de distinguer :

- les attributions du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- l'information/consultation du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Pour l'information/consultation dans les entreprises d'au moins 50 salariés, nous avons réalisé trois fiches thématiques :

- les **sujets** d'information/consultation ;
- la **procédure** d'information/consultation ;
- les **moyens** d'information/consultation.

Cet ensemble de fiches vous permettra de prendre connaissance de tous les changements qui ont impacté l'information/consultation selon l'effectif de votre entreprise.

Cette fiche traite de la procédure d'information/consultation.

ATTENTION

Le seuil de 50 salariés est réputé atteint dès lors que l'entreprise l'atteint ou le dépasse pendant 12 mois consécutifs.

Lorsque, postérieurement à la mise en place du CSE, l'entreprise franchit le seuil de 50 salariés pendant 12 mois consécutifs, elle dispose d'un délai de 12 mois pour se conformer aux obligations récurrentes d'information et de consultation du CSE.

TRANSITION ENTRE LES ANCIENNES IRP ET LE CSE

LE PASSAGE D'UN CE À UN CSE A-T-IL DES IMPACTS SUR LES PROCÉDURES EN COURS D'INFORMATION/CONSULTATION ?

Non, il n'y a pas d'impact. Si l'employeur a engagé une procédure d'information consultation du CE (et ou du CHSCT) en 2019 qui est en cours lors de la mise en place du CSE, elle se poursuit avec le CSE nouvellement installé. La procédure reprend au même point, laissé par le CE, elle ne peut pas reprendre pas à son point de départ.

Dans les cas d'une double consultation CE et CHSCT, le CSE reprend de la même manière la consultation là où elle s'est arrêtée avec les anciennes institutions, dans la mesure où le CSE a vocation à exercer les attributions des CE et CHSCT.

QUEL EST LE NOMBRE ET LA FRÉQUENCE DES REUNIONS DU CSE ?

Afin de satisfaire à ses obligations d'information et de consultation, l'employeur doit réunir périodiquement le CSE.

EST-IL POSSIBLE DE NÉGOCIER SUR LE NOMBRE ET LA FRÉQUENCE DES RÉUNIONS ANNUELLES DU CSE[1] ?

Oui, il est possible de négocier sur le nombre et la fréquence des réunions annuelles du CSE.

Par quel type d'accord peut-on négocier sur le nombre et la fréquence des réunions annuelles du CSE ?

Il est possible de négocier sur le nombre et la fréquence des réunions annuelles du CSE :

- soit par un accord d'entreprise conclu avec une majorité absolue d'engagement, sans possibilité de recourir au référendum ;
- soit, en l'absence de délégué syndical, par un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité de ses membres titulaires.

1. Articles L. 2312-19 et L. 2232-12 alinéa 1er du Code du travail ; article L. 2315-28 du Code du travail.

Quel est le contenu de cet accord ?

Cet accord peut moduler le nombre de réunions annuelles du CSE, en respectant toujours un nombre minimum de six réunions par an.

Cet accord peut également déterminer la fréquence des réunions annuelles du CSE.

EN L'ABSENCE D'ACCORD, À QUELLE FRÉQUENCE LE CSE DOIT-IL SE RÉUNIR ?

En l'absence d'accord, le CSE se réunit :

- dans les entreprises d'au moins 300 salariés : au moins **une fois par mois**, soit au minimum 12 réunions par an ;
- dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés : **au moins une fois tous les deux mois**, soit au minimum 6 réunions par an.

COMBIEN DE RÉUNIONS ANNUELLES DU CSE DOIVENT PORTER SUR SES ATTRIBUTIONS EN MATIÈRE DE SANTÉ[2] ?

Au moins quatre réunions annuelles du CSE portent en tout ou partie sur ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Cette règle est d'ordre public : il ne peut y être dérogé, ni par accord collectif ni par accord avec le CSE.

Comme pour l'ancien CHSCT, ce minimum, fixé à quatre réunions annuelles du CSE, doit être relevé en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers.

EN PLUS DES RÉUNIONS ANNUELLES, DANS QUELS CAS PARTICULIERS LE CSE DOIT-IL OBLIGATOIREMENT SE RÉUNIR[3] ?

En plus des quatre réunions annuelles du CSE qui doivent porter en tout ou partie sur ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, le CSE doit également être réuni dans des cas exceptionnels :

- à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ;

ATTENTION

Entre chacune de ces réunions périodiques, une seconde réunion peut être organisée à la demande de la majorité des membres du CSE. Cette possibilité est prévue uniquement en l'absence d'accord collectif sur les réunions annuelles du CSE ou d'accord conclu entre l'employeur et le CSE.

RÉFLEXE MILITANT

Dans le cas où un accord collectif serait conclu sur les réunions annuelles du CSE, ou un accord serait adopté entre l'employeur et le CSE, nous vous recommandons de prévoir dans cet accord la possibilité pour le CSE de tenir une seconde réunion à la demande de la majorité des membres.

2. Article L. 2315-27 alinéa 1 du Code du travail.
3. Article L. 2315-27 alinéa 2 et 3 du Code du travail.

- 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 ;
- 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.

EN PLUS DES MEMBRES DU CSE, QUI PEUT ASSISTER AUX RÉUNIONS PORTANT SUR LES ATTRIBUTIONS DU CSE EN MATIÈRE DE SANTÉ[4] ?

Comme pour l'ancien CHSCT, pourront assister avec voix consultative à ces réunions consacrées aux questions de santé, sécurité et conditions de travail :

- le médecin du travail, qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ;
- 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 ;
- l'agent de contrôle de l'inspection du travail ;
- les agents de services de prévention des organismes de Sécurité sociale.

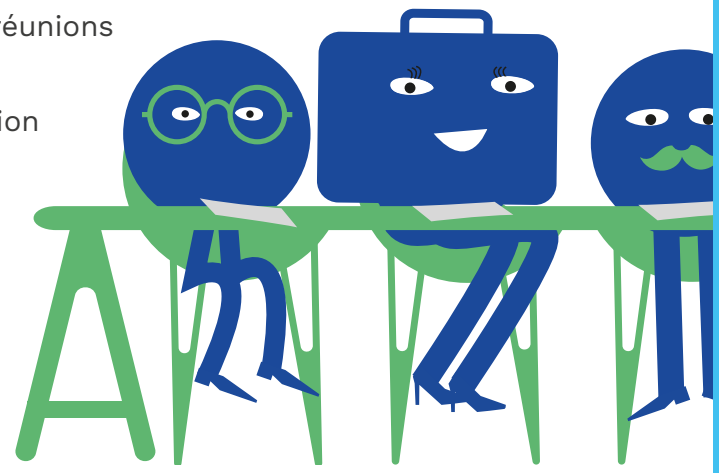
Ces personnes sont également invitées aux réunions de la commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) et aux réunions du CSE consécutives à un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins huit jours ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

QUI CONVOQUE LES RÉUNIONS DU CSE[5] ?

L'employeur ou son représentant convoque les réunions du CSE.

L'inspecteur du travail peut convoquer une réunion du CSE et en assurer la présidence :

- en cas de défaillance de l'employeur ;
- à la demande d'au moins la moitié des membres du CSE.



4. Article L. 2314-3 du Code du travail.
5. Article L. 2315-27 alinéa 3 du Code du travail.

QUELLES SONT LES MODALITÉS D'ORGANISATION ET DE TENUE DES REUNIONS DU CSE ?

L'ORDRE DU JOUR DES RÉUNIONS DU CSE

Qui prépare l'ordre du jour des réunions du CSE[6] ?

L'ordre du jour des réunions du CSE, ainsi que celles du CSE central, 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.

Quand l'ordre du jour des réunions du CSE est-il transmis[7] ?

L'ordre du jour des réunions du CSE est communiqué par le président, trois jours au moins avant la réunion.
Cet ordre du jour est transmis aux membres du CSE, ainsi qu'à l'agent de contrôle de l'inspection du travail et à l'agent des services de prévention des organismes de Sécurité sociale.

Lorsque le CSE 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.

L'ordre du jour des réunions du CSE central est communiqué aux membres huit jours au moins avant la séance.

LA TENUE DES RÉUNIONS DU CSE

Le CSE peut-il se réunir en visioconférence[8] ?

Le recours à la visioconférence pour réunir le CSE peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel.

En l'absence d'un tel accord, le recours à la visioconférence est limité à trois réunions par année civile.

RÉFLEXE MILITANT

Dans le cas où un secrétaire adjoint est désigné (cf. fiche CSE relative aux moyens de fonctionnement de l'instance dans les entreprises d'au moins 50 salariés), nous vous recommandons de prévoir dans le règlement intérieur du CSE que le secrétaire-adjoint assiste le secrétaire dans l'élaboration conjointe de l'ordre du jour avec le président.

6. Article L. 2315-29 et article L. 2316-17 du Code du travail.
7. Article L. 2315-30 du Code du travail ; Article L. 2315-31 du Code du travail.
8. Article L. 2315-4 du Code du travail ; article D. 2315-1 et D. 2315-2 du Code du travail ; article L. 2316-16 du Code du travail.

Les réunions en visioconférence doivent être entourées de garanties :

- le dispositif technique mis en œuvre doit garantir 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. Cela n'empêche pas la tenue des suspensions de séance ;
- lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret, le dispositif de vote doit garantir l'anonymat des votes exprimés. 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 ;
- l'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux deux points énumérés ci-dessus ;
- le vote a lieu de manière simultanée. À 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.

Il en va de même pour la tenue des réunions du CSE central.

Le CSE peut-il recourir à l'enregistrement ou à la sténographie des réunions[9] ?

La loi prévoit le recours à l'enregistrement et à la sténographie des séances du CSE.

Qui peut demander le recours à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du CSE ?

L'employeur ou la délégation du personnel au CSE peuvent demander d'y recourir.

Lorsque cette décision émane du CSE, l'employeur ne peut s'y opposer, sauf lorsque les délibérations portent sur des informations revêtant un caractère confidentiel et que l'employeur les présente comme telles.

Mes notes

9. Article L. 2315-34 du Code du travail ; article D. 2315-27 du Code du travail.

Pour information, il existe deux grands types d'informations revêtant un caractère confidentiel :

- des informations relatives aux procédés de fabrication pour lesquelles les membres du CSE sont tenus au secret professionnel ;
- des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur, informations pour lesquelles les membres du CSE sont tenus à une obligation de discrétion.

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 CSE.

Qui supporte les coûts liés à l'enregistrement et à la sténographie ?

Sauf si un accord entre l'employeur et les membres élus du CSE en dispose autrement, les frais liés à l'enregistrement et à la sténographie sont pris en charge par l'employeur, à condition que la décision de recourir à ces moyens émane de ce dernier.

QUELLES SONT LES MODALITÉS DE VOTE ET DE DÉLIBERATION DU CSE ?[10]

Les votes et les résolutions du CSE sont pris à la majorité des membres présents.

Le président du CSE ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

Le CSE peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises à l'autorité administrative.

Mes notes

10. Articles L. 2315-32, L. 2315-33 du Code du travail.

QUELLES SONT LES RÈGLES D'ÉTABLISSEMENT DU PROCÈS-VERBAL DES REUNIONS DU CSE ?[11]

QUI ÉTABLIT LE PV DES RÉUNIONS DU CSE ?

Les délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal qui est établi par le secrétaire du CSE.

DANS QUEL DÉLAI LE PV DOIT-IL ÊTRE ÉTABLI ?

Le PV doit être établi dans un délai et selon des modalités définis par accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus du CSE.

À défaut d'accord, plusieurs cas sont identifiables :

- en principe, le PV est établi et transmis à l'employeur par le secrétaire du CSE **dans les 15 jours suivant la réunion à laquelle il se rapporte** ou, si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai de 15 jours, avant cette réunion ;
- dans le cas particulier de la consultation prévue dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique, le PV est établi et transmis à l'employeur par le secrétaire du CSE **dans un délai de 3 jours suivant la réunion à laquelle il se rapporte** ou, si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai de 3 jours, avant cette réunion.

Attention : lorsque l'entreprise est en redressement ou en liquidation judiciaire, ce délai est d'un jour.

Dans tous les cas, à défaut d'accord, le PV établi par le secrétaire du CSE contient au moins le résumé des délibérations du CSE et la décision motivée de l'employeur, sur les propositions faites lors de la précédente réunion.

RÉFLEXE MILITANT

Dans le cas où un secrétaire adjoint est désigné (cf. fiche CSE relative aux moyens de fonctionnement de l'instance dans les entreprises d'au moins 50 salariés), nous vous recommandons de prévoir dans le règlement intérieur du CSE que le secrétaire-adjoint assiste le secrétaire dans la rédaction du procès-verbal.

11. Articles L. 2315-34 et L. 2315-35 du Code du travail.

QUELS SONT LES DÉLAIS D'INFORMATION/CONSULTATION DU CSE ?

Dans le cadre d'une procédure d'information/consultation, le CSE doit disposer d'un délai d'examen suffisant afin d'exercer utilement ses attributions.
Ce délai varie en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises. Une fois ce délai dépassé, l'absence d'avis ne prolonge pas la procédure de consultation : l'institution est réputée avoir été consultée et avoir rendu un avis négatif.

COMMENT SONT FIXÉS LES DÉLAIS D'INFORMATION/CONSULTATION DU CSE[12] ?

Pour l'ensemble des consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique,
les délais dont disposent le CSE pour rendre un avis sont fixés :

- soit par accord collectif conclu avec un délégué syndical ;
- soit, en l'absence de délégué syndical, par accord avec le CSE ;
- en l'absence d'accord, par décret.

ATTENTION

Si la jurisprudence a rappelé qu'un accord collectif ou un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise (ce qui est transposable au CSE) peut fixer d'autres délais que ceux prévus dans les dispositions supplétives du Code du travail, et les prolonger, il est également possible de modifier par ces mêmes accords le point de départ de ces délais (Cass. Soc., 8 juillet 2020, n° 19-10987).

ATTENTION

Faute de BDES, le CE n'est soumis à aucun délai de consultation.

En vue de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, si l'employeur ne fait pas l'effort de mettre en place la Base de données économiques et sociales (BDES), les délais préfix qui s'imposent en temps normal deviennent inopposables au comité d'entreprise (arrêt du 28 mars 2018, n°17-13081).
La Cour de cassation ne s'est pas encore prononcée sur l'application de cette solution au CSE. L'arrêt du 28 mars 2018 se fonde en effet sur l'ancien article L. 2323-7-1 du Code du travail, selon lequel la BDES est « le support de préparation » de la consultation sur les orientations stratégiques. Le nouvel article L. 2312-18 du Code du travail prévoit désormais qu'une BDES rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes →

12. Article L. 2312-16 du Code du travail.

La fixation des délais par accord collectif[13]

Un accord d'entreprise conclu avec une majorité absolue d'engagement peut fixer les délais dans lesquels sont rendus les avis du CSE, ou le cas échéant, du CSE central.

Aucune disposition légale ne prévoit de délai minimum, comme cela était auparavant le cas : en effet, le délai « négocié » par accord ne pouvait pas être inférieur à 15 jours. Il est seulement précisé que ce délai doit permettre au CSE, ou le cas échéant, au CSE central, *« d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises ».*

La fixation des délais par accord entre l'employeur et le CSE (en l'absence de délégué syndical)[14]

En l'absence de délégué syndical, un accord peut être conclu entre :

- l'employeur ;
- le CSE, ou le cas échéant, le CSE central.

Cet accord est adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel.

Aucune disposition légale ne prévoit de délai minimum, comme cela était auparavant le cas : en effet, le délai « négocié » par accord ne pouvait pas être inférieur à 15 jours. Il est seulement précisé que ce délai doit permettre au CSE ou, le cas échéant au CSE central, *« d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises ».*

→ que l'employeur met à disposition du CSE». Les hauts magistrats devront se prononcer au regard de la nouvelle rédaction des dispositions du Code du travail.

ATTENTION

La jurisprudence admet que l'employeur et le CSE puissent se mettre d'accord sur une prolongation du délai de consultation en dehors de tout vote formel du comité, mais au regard de leurs échanges visant à programmer de nouvelles reunions ou de difficultés pratiques conduisant à remettre leur avis au-delà du délai préfix (cf. cass. Soc. 8 juillet 2020, n° 19-10887).

RÉFLEXE MILITANT

Pour une plus grande sécurité juridique nous vous recommandons de formaliser cet accord de manière à écarter toute ambiguïté, en mettant cette question à l'ordre du jour d'une réunion et en l'actant dans le PV de la réunion du CSE.

13. Article L. 2312-16, L. 2312-19 et L. 2312-55 du Code du travail ; article L. 2232-12 alinéa 1er du Code du travail.
14. Article L. 2312-16 et L. 2312-55 du Code du travail.

La fixation des délais par décret en l'absence d'accord[15]

En l'absence d'accord, pour l'ensemble des consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, les délais applicables sont ceux fixés par décret.

Différents cas se présentent :

- le CSE est réputé avoir été consulté et rendu un avis négatif **à l'expiration d'un délai d'un mois** ;
- en cas d'intervention d'un expert : **le délai est porté à deux mois** ;
- en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement : **le délai est porté à trois mois.**

À PARTIR DE QUAND COMMENCE À COURIR LE DÉLAI D'INFORMATION/CONSULTATION[16] ?

Le délai commence à courir à compter de la communication par l'employeur :

- des informations prévues par le Code du travail pour la consultation ;
- de l'information par l'employeur de la mise à disposition des informations dans la base de données économiques et sociales.

S'il estime ne pas disposer d'éléments suffisants pour rendre son avis, le CSE peut saisir le tribunal judiciaire statuant selon une procédure accélérée au fond, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Cette saisine n'a pas pour effet à elle seule de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis.

Lorsque le juge constate que les informations nécessaires n'ont pas été transmises ou mises à disposition par l'employeur, il peut ordonner la production des éléments d'information complémentaires et, en conséquence, prolonger ou fixer le délai de consultation à compter de la communication de ces éléments complémentaires (Cass. Soc., 26 février 2020, n° 18-22759).

En outre, un premier prolongement du délai de consultation du CSE en raison d'une insuffisance d'informations n'empêche pas le juge d'accorder un deuxième prolongement du délai de consultation, dès lors que l'information du CSE reste incomplète.

15. Article L. 2312-16 et R. 2312-6 du Code du travail.
16. Article R. 2312-5 du Code du travail.

RÉFLEXE MILITANT

Dans le cas où un accord collectif serait conclu sur les délais d'information/consultation, nous vous conseillons de négocier un délai qui respecte, au minimum, une durée de 15 jours.

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CSE central et un ou plusieurs CSE d'établissement, nous vous conseillons de définir dans l'accord, l'ordre et les délais dans lesquels le CSE central et le ou les CSE d'établissement rendent et transmettent leurs avis.

ATTENTION

Le juge doit être saisi avant l'expiration du délai dont dispose le CSE pour rendre son avis. À défaut, le juge ne pourra pas se prononcer sur la qualité suffisante ou non de l'information transmise (Cass. Soc., 27 mai 2020, n° 18-26483).