

Le droit du travail

L'information et les consultations du CSE

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, à l'Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement à l'Université de Bourgogne et AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Table des matières

Préambule.....	2
L'organisation de l'information et des consultations	2
Les consultations obligatoires	2
Les trois consultations récurrentes	2
La situation économique et financière.....	3
La politique sociale et les conditions de travail et d'emploi	3
Les consultations ponctuelles.....	4
L'organisation des informations communiquées.....	4
La banque de données économiques sociales et environnementales	4
Le contenu de la BDESE	5
Le bilan social.....	5
Le processus consultatif.....	6
Le projet de décision.....	6
L'émission d'un avis éclairé	6
La communication préalable d'informations	6
Les délais couperets	7
Le recours à l'expertise.....	7
Le recours et le financement à l'expertise	7
Références	9

Préambule

La représentation collective du personnel dans l'entreprise se fait par le biais du Comité Social et Économique.

Dans cette leçon nous étudierons l'organisation de l'information au CSE et les différentes consultations auxquelles l'employeur est soumis ainsi que le déroulement du processus consultatif.

L'organisation de l'information et des consultations

Les consultations obligatoires

Les trois consultations récurrentes

L'information et les consultations du CSE sont organisées dans le cadre du triptyque distinguant les dispositions d'ordre public, les dispositions susceptibles d'être négociées et les dispositions supplétives s'appliquant en l'absence d'accord collectif.

Trois consultations récurrentes sont obligatoires. Elles portent sur :

- Les orientations stratégiques ;
- La situation économique et financière ;
- La politique sociale ainsi que les conditions de travail et d'emploi.

C. trav., art. L. 2312-17 (ordre public).

Peuvent être négociés :

- Le contenu, la périodicité (au plus triennale) et les modalités des consultations récurrentes ;
- La liste et le contenu des informations nécessaires ;
- Les niveaux de consultations et leur articulation ;
- Les délais d'examen dans lesquels les avis sont rendus ;
- L'émission d'un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes de consultation.

C. trav., art. L. 2312-19

En l'absence d'accord collectif, il s'agit de consultations annuelles obligatoires (CAO).

C. trav., art. L. 2312-22

Les orientations stratégiques

La consultation sur les orientations stratégiques inclut 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. Elle porte aussi :

- Sur les orientations de la formation professionnelle et le plan de développement des compétences ;
- Sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sauf accord sur le sujet.

C. trav., art. L. 2312-24 et L. 2312-14

La situation économique et financière

La consultation sur la situation économique et financière permet de présenter les comptes annuels. Elle porte aussi sur la politique de recherche et de développement technologique et l'utilisation du crédit impôt recherche.

C. trav., art. L. 2312-25

Les informations communiquées portent sur l'activité et sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir. Elles comportent les documents comptables. Pour toutes les sociétés commerciales sont mis à disposition les documents transmis à l'assemblée générale (AG) des actionnaires ou à l'assemblée des actionnaires, parmi lesquels le rapport de gestion et celui du commissaire aux comptes.

La politique sociale et les conditions de travail et d'emploi

La consultation sur la politique sociale et les conditions de travail et d'emploi peut être scindée en plusieurs consultations.

Les informations à communiquer sont très nombreuses. Outre le bilan social, sont notamment communiquées des informations relatives :

- **À l'emploi**, aux qualifications, aux salaires, aux actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, aux contrats précaires ;
- **À la santé, sécurité, conditions de travail (SSCT)** : le rapport annuel dressant le bilan de la situation de la SSCT et des actions menées, le programme annuel de prévention des risques, les rapports au service santé au travail, le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et ses mises à jour ;
- **À l'égalité professionnelle femmes-hommes** : informations et indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes, l'accord relatif à l'égalité professionnelle ou le plan d'action ;
- **À la formation** : le plan de développement des compétences, le compte personnel de formation, les contrats en alternance et stages ;
- **Aux conditions de travail** : le recours aux heures supplémentaires, la période de congés payés, la durée et l'aménagement du temps de travail, le recours au temps partiel, les conventions de forfait en jours.

C. trav., art. L. 2312-26, 27 et R. 2312-18 à 20

Sauf accord en disposant autrement, les consultations se font en CSE central (CSEC). Néanmoins, celle sur la politique sociale et les conditions de travail se fait à un double niveau s'il existe des mesures d'adaptation spécifiques aux établissements.

C. trav., art. L. 2312-22

Les consultations ponctuelles

La consultation du CSE par l'employeur est requise sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Elles comprennent les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la modification de l'organisation économique ou juridique, les conditions d'emploi, de travail (dont la durée du travail, la formation professionnelle), l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

C. trav., art. L. 2312-8

Sont visés :

- Les mesures de restructuration ou compression d'effectifs, de licenciement économique collectif ;
- Les opérations de concentration, d'offre publique d'acquisition et lors de procédure de redressement judiciaire ou liquidation judiciaire ;
- Les moyens de contrôle de l'activité, les méthodes ou techniques d'aide au recrutement, les traitements automatisés de gestion du personnel.

C. trav., art. L. 2312-37 à 54

Les consultations récurrentes ne constituent pas un préalable à une consultation ponctuelle.

Soc., 21 sept. 2022, n° 20-23660

L'organisation des informations communiquées

La banque de données économiques sociales et environnementales

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les informations nécessaires aux consultations récurrentes et les rapports et informations périodiques s'insèrent dans une base de données économiques sociales et environnementales (BDESE) sur support informatique et dont le contenu est accessible aux élus au CSE et CESC et aux délégués syndicaux (DS).

C. trav., art. L. 2312-18 et R. 2312-12

L'actualisation de la BDESE vaut communication des rapports et informations au CSE.

C. trav., art. L. 2312-18

L'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données sont tels qu'ils permettent au CSE et, le cas échéant, aux DS d'exercer utilement leurs

compétences. Ils sont définis par accord collectif majoritaire ou en l'absence de DS par un accord avec le CSE et à défaut, par un accord de branche (< 300 salariés) ou réglementairement.

C. trav., art. L. 2312-21 et 36 ; R. 2312-8 et R. 2312-9

Le contenu de la BDESE

Les informations portent sur un cycle défini par accord, et à défaut sur les 2 années précédentes et celle en cours, avec des perspectives sur les 3 années suivantes.

C. trav., art. R. 2312-10

Elles varient selon que l'entreprise dépasse ou non le seuil de 300 salariés. Un plan général structure les informations par thèmes :

- Les investissements sociaux (effectifs, emplois, handicap, stagiaires, formation professionnelle, conditions de travail : accidents du travail, maladies professionnelles, sécurité, durée et aménagement du temps de travail, contenu et organisation du travail, médecine du travail, inaptitude), matériels et immatériels (actifs nets d'amortissement, immobilisations, dépenses de recherche, etc.) ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Les fonds propres, endettement, impôts et taxes ;
- Les éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;
- La représentation du personnel et les activités sociales et culturelles ;
- La rémunération des financeurs (actionnaires) ;
- Les flux financiers à destination de l'entreprise ;
- L'environnement.

C. trav., art. L. 2312-36, art. R. 2312-8 et 9

En toutes hypothèses, la base comporte l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

S'y ajoutent les informations trimestrielles dans les entreprises de 300 salariés et plus.

C. trav., art. L. 2312-69 et R. 2312-21

Le bilan social

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, est établi et présenté un bilan social qui « 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 ». Il est intégré dans la BDESE.

C. trav., art. L. 2312-28 à 32

Le processus consultatif

Le projet de décision

Pour une consultation ponctuelle, doit être soumis tout projet de décision rentrant dans le champ de compétence du CSE dès lors que le projet revêt une portée collective, sans être ni ponctuelle, ni provisoire.

Crim., 14 févr. 1989, n°87-91415 ; Crim., 12 févr. 1991, n°89-86881

La décision doit tout à la fois être susceptible d'être adoptée mais être évolutive dans certaines de ses modalités. Elle n'implique pas nécessairement de comporter des mesures précises et concrètes d'application, dès lors que la discussion ultérieure de ces mesures n'est pas de nature à remettre en cause dans son principe le projet ou les orientations adoptés.

Soc., 18 juin 2003, n°01-21424

L'émission d'un avis éclairé

La communication préalable d'informations

Pour émettre un avis, le CSE doit disposer 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.

C. trav., art. L. 2312-15

S'il ne dispose pas d'éléments suffisants, le CSE saisit le président du tribunal judiciaire statuant selon la procédure accélérée au fond, pour que la communication d'éléments manquants précisément identifiés soit ordonnée. La saisine se fait quand le CSE s'estime insuffisamment informé, avant l'expiration du délai de consultation. Elle ne prolonge pas celui-ci.

C. trav., art. L. 2312-15 al. 4 ; Soc. 1^{er} juil. 2020, n°18-24746

Le CSE formule cette demande selon la même procédure, que ce soit dans le cadre ou non d'une procédure d'information-consultation en cours.

Soc. 24 nov. 2021, n°20-13904

Aucune disposition légale n'autorise le juge à accorder un nouveau délai après l'expiration du délai initial. La Cour de cassation estime que si le délai de consultation a expiré au moment où le juge statue, celui-ci peut octroyer un nouveau délai qui court à compter de la remise des informations manquantes. Il peut aussi proroger le délai s'il n'a pas expiré.

Soc. 21 sept. 2016, n°15-19003 ; Soc. 26 fév. 2020, n°18-22759

En cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation d'un avis motivé, le juge peut accorder un délai complémentaire de consultation.

C. trav., art. L. 2312-15 al. 5

Les délais couperets

Pour émettre un avis, le CSE doit disposer d'un délai d'examen suffisant. Il doit lui permettre d'exercer utilement sa compétence en fonction de la nature et de l'importance des questions soumises. Il court à partir du moment où le CSE dispose d'informations transmises ou mises à disposition dans la BDESE.

C. trav., art. L. 2312-15 et 16 al. 2 ; Soc., 28 mars 2018, n°17-13081

Le délai de consultation peut être fixé par accord collectif. En ce cas, il prévaut. À défaut d'accord collectif, le CSE dispose d'un mois à compter de l'information complète pour émettre son avis et, s'il y a recours à l'expertise, de 2 mois. À l'expiration du délai, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir émis un avis négatif : c'est un délai couperet.

Soc., 29 juin 2022, n°21-1107 ; C. trav. art. R. 2312-6 et L. 2312-16 al. 3

Le délai s'applique au CSEC. Le CSE d'établissement est consulté au plus tard 7 jours avant son expiration. À défaut de consultation dans les temps, son avis est réputé avoir été donné et être négatif.

C. trav., art. R. 2312-6

Le recours à l'expertise

Le recours et le financement à l'expertise

Pour formuler un avis éclairé, le CSE peut recourir à une expertise (expert-comptable ou expert habilité) dans des cas identifiés.

Elle est financée par l'entreprise pour les consultations sur :

- La situation économique et financière, la politique sociale et les conditions de travail et d'emploi ;

C. trav., art. L. 2315-88 et 91

- Le licenciement économique collectif ;

C. trav., art. L. 2315-92

- En cas de risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par accident du travail ou maladie professionnelle ;

C. trav., art. L. 2315-94

Elle est financée à 80% par l'entreprise et 20% sur le budget du CSE (sauf budget insuffisant et absence de transfert d'excédents des Activités Sociale et Culturelles) pour les consultations :

- Sur les orientations stratégiques ;

C. trav., art. L. 2315-87

- Sur les opérations de concentration, l'exercice du droit d'alerte économique, l'offre publique d'achat ;

C. trav., art. L. 2315-92

- En cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

C. trav., art. L. 2315-94

Le CSE finance toute autre expertise.

C. trav., art. L. 2315-81

Elle peut intervenir pour l'assistance des syndicats afin de négocier un accord de performance collective ou un accord incluant un plan de sauvegarde de l'emploi, ou en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

C. trav., art. L. 2315-92 et 94

L'employeur peut contester en justice la nécessité et le coût de l'expertise, ainsi que le choix de l'expert, dans les 10 jours de la délibération et, ultérieurement, le coût de l'expertise.

C. trav., art. L. 2315-86 ; Soc., 5 fév. 2025, n°22-21.892 ; Soc., 18 oct. 2023, n°22-10761

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – L'information et les consultations du CSE, CASEAU-ROCHE Cécile et DORLET Jean-Michel, AUNEGe (<http://auneg.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.