

Droit du travail - Transcription vidéo - L'information et les consultations du Comité Social et Économique

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

Jean-Michel Dorlet

Bienvenue sur cette séquence consacrée au Comité Social et Économique et plus particulièrement à son information et aux consultations du CSE. Il s'agit de bien comprendre l'organisation de l'information au CSE et les différentes consultations auxquelles l'employeur est soumis, ainsi que le déroulement du processus consultatif. Donc, après une introduction, nous verrons l'organisation de l'information et des consultations. Puis, dans une seconde partie, le processus consultatif lui-même.

Rappelons au préalable que la consultation du CSE fait partie des missions économiques et sociales du CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Quelles informations doit donner l'employeur au CSE et à quelle consultation celui-ci doit-il procéder ?

Il faut distinguer les consultations récurrentes des consultations ponctuelles.

Voyons tout d'abord les premières. Les consultations récurrentes sont au nombre de trois. Elles sont obligatoires. Elles portent sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière et enfin la politique sociale, les conditions de travail et les conditions d'emploi. En l'absence d'accord collectif, la périodicité est annuelle. On parlera alors de consultation annuelle obligatoire.

L'accord collectif peut fixer le contenu et la périodicité de ces consultations récurrentes, sachant que cette périodicité ne doit pas être supérieure à trois ans. Le contenu des informations pourra être négocié ainsi que les niveaux de consultation, de même que les délais d'examen. Enfin, il est possible pour les partenaires sociaux de voir, pour tout ou partie des thèmes, à ce qu'un avis unique puisse être émis par le CSE.

Voyons tour à tour ces différentes consultations.

Tout d'abord, la consultation sur les orientations stratégiques. Il ne s'agit pas simplement de voir quelles sont les orientations stratégiques de l'entreprise, mais également ses conséquences en termes d'activité, de compétences, de métier et d'organisation du travail. Des orientations stratégiques doivent également comprendre ce qui est relatif à la GPEC, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et également les grandes orientations en matière de formation professionnelle. Ce qui comprend également le plan de développement des compétences.

Le second domaine des consultations récurrentes, c'est la situation économique et financière de l'entreprise avec la présentation des comptes annuels. Mais également, cette consultation récurrente comprend la politique de recherche et de développement technologique.

Apportons quelques précisions. Doivent être apportées un certain nombre d'informations non seulement sur la situation économique et financière de l'entreprise, mais aussi son activité et les perspectives pour l'année à venir. Doivent être également communiqués les documents comptables et pour toutes les sociétés commerciales, un certain nombre de documents qui sont diffusés auprès des actionnaires, notamment le rapport de gestion et le rapport du commissaire aux comptes.

Le troisième et dernier domaine concerne la politique sociale, les conditions de travail et les conditions d'emploi. Cette consultation récurrente peut être scindée, compte tenu de l'ampleur des informations et des consultations à mener. Elle peut se faire à un double niveau, c'est à dire au niveau de l'établissement et au niveau central, s'il y a des mesures d'adaptation spécifiques dans chaque établissement.

Dressons une liste non exhaustive des informations qui doivent être communiquées à cette occasion :

- Celles relatives à l'emploi, aux qualifications, aux salaires, aux salariés en situation de handicap ou titulaires de contrats précaires ;
- Tout ce qui va concerner le domaine de la santé sécurité et conditions de travail, à savoir le rapport annuel, le programme annuel de prévention des risques, le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour ;
- Pour ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ce seront les informations et indicateurs chiffrés, également l'accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, le plan d'action.
- Dans le domaine de la formation professionnelle, ce sera le plan de développement des compétences, des données relatives au CPF, le compte personnel de formation ou aux contrats en alternance et au stagiaire ;
- Relativement aux conditions de travail, il faudra donner un certain nombre d'informations sur les heures supplémentaires, les périodes de congés payés, la durée et l'aménagement du temps de travail, le volume et l'organisation du temps partiel et également les conventions de forfait en jours.

Ensuite viennent les consultations ponctuelles.

Celles-ci sont prévues dans l'article L. 2312-8 du Code du travail ou dans d'autres dispositions de ce même code. Dans le premier article L. 2312-8, le champ des consultations ponctuelles est défini d'une manière générale, il est large, il concerne toutes les questions intéressant l'organisation, la gestion, la marche générale de l'entreprise.

Ce même article prévoit d'autres types de consultations spécifiques. Nous allons voir cela dans le détail.

- Quelles sont ces consultations spécifiques listées dans l'article L. 2312-8 ?
- Ce sont tout d'abord des mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- La modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise ;
- Les conditions d'emploi et de travail, notamment tout ce qui concerne la durée du travail ou la formation professionnelle ;
- L'introduction de nouvelles technologies ainsi que tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- Enfin, les mesures prises pour la mise au travail, la remise au travail ou le maintien au travail de certains salariés, notamment lorsqu'il y a aménagement des postes de travail.

Enfin, le code du travail prévoit d'autres consultations spécifiques, par exemple celles relatives aux mesures de restructuration et de compression d'effectifs ou de licenciements économiques collectifs, les opérations de concentration, une offre publique d'acquisition, tout ce qui est relatif aux procédures de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire, les moyens de contrôle de l'activité, les méthodes et techniques d'aide au recrutement, les traitements automatisés de gestion du personnel. En voici donc quelques-unes.

La Cour de cassation a précisé qu'une consultation récurrente n'était pas un préalable à l'engagement d'une consultation ponctuelle.

Voyons comment sont organisées les informations délivrées au CSE.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, ces informations sont regroupées sur un support informatique accessible aux élus du CSE, au comité central et aux délégués syndicaux. Il s'agit de la banque de données économique, sociale et environnementale : la BDESE.

Que va-t-elle contenir ?

Les informations nécessaires aux consultations récurrentes, mais également des rapports et informations périodiques, par exemple bilan social. À noter que l'actualisation de la BDESE vaut communication des rapports et informations et que les informations doivent être organisées sur une période donnée : un cycle annuel qui va être négocié s'il y a accord collectif. Sinon, il portera sur l'année en cours et les deux années précédentes, avec des données prévisionnelles sur les trois années à venir.

Il est laissé aux partenaires sociaux le soin d'organiser la BDESE dans son architecture, son contenu, ses modalités de fonctionnement, soit par un accord d'entreprise, soit par un accord avec le CSE directement, sinon cela est fixé sur le plan réglementaire.

Donc, le Code du travail prévoit, à défaut l'organisation de la BDESE selon un plan général comprenant huit thématiques comme par exemple :

- L'investissement social ;
- L'égalité professionnelle ;
- La représentation du personnel ;
- Les activités sociales et culturelles notamment ;
- Doivent également y figurer les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle femmes-hommes et des informations trimestrielles qui doivent être communiquées dans les entreprises de 300 salariés et plus.

Dans ces mêmes entreprises doit être dressé annuellement un bilan social qui regroupe l'ensemble des données chiffrées en ce domaine. Il couvre des données au cours de l'année écoulée, mais également des deux années précédentes.

Maintenant, voyons comment se déroule le processus de consultation.

En matière de consultation ponctuelle, on partira d'un projet de décision de l'employeur qui relève du domaine de compétence du CSE. Ce projet doit avoir une portée collective, ne pas être ponctuel ni provisoire.

La décision ne doit pas avoir déjà été prise. Elle doit être susceptible d'adaptation. Elle doit être évolutive, du moins dans certaines de ses modalités. Faut-il que ce qui est soumis au CSE comprenne des mesures précises et concrètes d'application ? Pas forcément si leur discussion ultérieure n'est pas de nature à remettre en cause dans son principe le projet ou les orientations qui auront été adoptées.

Il faut que le CSE puisse émettre un avis éclairé. Pour cela, il faut effectivement qu'il soit bien informé.

Ce sont des informations précises et écrites que l'employeur devra lui transmettre. Par ailleurs, celui-ci devra répondre d'une manière motivée aux observations du CSE.

Si le CSE estime qu'il ne dispose pas des éléments suffisants pour émettre son avis, il peut les obtenir en demandant une ordonnance de production d'éléments bien identifiés au président du tribunal judiciaire qui statuera alors selon une procédure accélérée au fond. Mais il y a plusieurs conditions. Il faut que le CSE s'estime insuffisamment informé et que la demande soit formulée avant l'expiration du délai de consultation. Attention ! Ces conditions s'appliquent, que le CSE constate une information manquante au début ou en cours du processus de consultation.

Quel impact sur les délais de consultation ?

Normalement aucun, puisqu'aucune disposition légale n'autorise le juge à accorder un nouveau délai après l'expiration du délai initial. Cependant, la Cour de cassation a estimé qu'au moment où le juge statue, celui-ci peut octroyer un nouveau délai à compter de la remise des informations manquantes si le délai de consultation a expiré. Il peut proroger ce délai s'il n'a pas expiré. Enfin, le Code du travail prévoit, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations, la possibilité pour le juge d'accorder un délai complémentaire.

Le délai normalement doit être suffisant pour permettre au CSE d'exercer utilement sa compétence en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises. Il court à compter de la transmission des informations ou de la mise en disposition sur la BDESE.

Bien sûr, cette consultation devra être menée dans un délai imparti. Normalement, il est défini par accord collectif. À défaut, ce sera le Code du travail qui le fixera et il sera d'un mois à compter de l'information complète ou de deux mois s'il est fait appel à un expert. Il faut bien comprendre que ces délais sont des délais couperets, c'est à dire qu'à l'expiration de ces délais, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir émis un avis négatif.

Lorsqu'il y a plusieurs niveaux de consultation. Le délai doit comprendre l'ensemble des consultations, donc il faudra que les CSE d'établissement soient consultés préalablement et, nous dit le Code du travail, au plus tard sept jours avant l'expiration du délai. À défaut de consultation dans les temps, le CSE d'établissement sera considéré comme avoir été consulté et avoir émis un avis négatif.

Enfin, précisons que le CSE peut, dans certaines circonstances, avoir recours à une expertise.

En fait, le recours à l'expertise a pour objet de permettre au CSE de formuler un avis éclairé. Cela ne peut se faire que dans des cas bien identifiés et avec une expertise en tout ou partie financée, comme nous le verrons. Il peut s'agir d'un expert-comptable ou d'un expert habilité. À noter que le CSE peut recourir à toute autre expertise, mais alors ce sera un financement sur son budget propre.

On distingue les expertises qui seront complètement financées par l'employeur de celles pour lesquelles une participation du CSE pour un cinquième sera requise.

Les expertises financées concernent tout d'abord les consultations récurrentes relatives à la situation économique et financière et à la politique sociale, les conditions de travail et d'emploi. Cela concerne également tout licenciement économique collectif ou les cas de risque grave identifiés et actuels, révélés ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Le financement sera partiel lorsqu'il s'agit de la consultation récurrente sur les orientations stratégiques, mais également pour les opérations de concentration, l'exercice du droit d'alerte économique, l'offre publique d'achat ou encore en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projets importants modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail.

Le CSE peut également financer des experts pour assister les syndicats dans leur négociation d'un accord de performance collective ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi, ou encore lorsqu'il s'agit de négocier sur l'égalité professionnelle.

L'employeur peut ne pas être d'accord sur la nécessité de l'expertise et sur son coût, ou encore sur le choix de l'expert. Cette contestation devra être portée devant le tribunal judiciaire.

Alors, que retenir de cette séquence ?

Tout d'abord qu'on distinguera les trois consultations récurrentes des consultations ponctuelles, qu'il faut mettre en place une banque de données, la BDESE.

Il y aura ensuite, pour les consultations ponctuelles, un processus qui partira d'un projet de décision. Le CSE doit pouvoir émettre un avis éclairé dans des délais qui seront des délais couperets. Enfin, il pourra être fait appel, dans certaines hypothèses, à une expertise.

Merci pour votre attention.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – L'information et les consultations du Comité Social et Économique, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://aunega.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