



LES DÉLAIS DE CONSULTATION DU CSE

Par Me Jonathan CADOT et Me Camille BERLAN, cabinet LEPANY & ASSOCIÉS

La mise en place du Comité social et économique (CSE) par l'ordonnance n° 2017-1386 est l'occasion de s'interroger à nouveau sur les règles applicables en matière de consultation, ce d'autant que, les délais applicables antérieurement se trouvent modifiés avec la disparition du CHSCT.

● QUEL EST LE DÉLAI DE CONSULTATION EN PRÉSENCE D'UN CSE UNIQUE ?

En l'absence d'accord portant sur les délais de consultation, il convient d'appliquer les dispositions du Code du travail à savoir :

- 1 mois pour rendre un avis,
- 2 mois si un expert intervient.

(article R. 2312-6 du Code du travail)

À noter : Avec la disparition du CHSCT, le délai de consultation passe donc de trois mois à deux mois en cas de désignation d'un expert habilité dans le cadre d'une consultation sur un projet important en matière de conditions de travail des salariés, ce qui va rendre plus difficile le travail des élus et de l'expert.

● QUEL EST LE DÉLAI DE CONSULTATION EN PRÉSENCE D'UN CSEC ET DE CSEE ?

En l'absence d'accord, le CSEC devra rendre son avis dans un délai de :

- 1 mois,
- 2 mois si un expert intervient,
- 3 mois dans l'hypothèse d'une ou plusieurs expertises lorsque la consultation se déroule au niveau à la fois du CSE central (CSEC) et dans un ou plusieurs CSE d'établissement (CSEE).

En cas de consultation des CSEE, leurs avis sont rendus et transmis au CSEC au plus tard 7 jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté (article R. 2312-6 du Code du travail).

Les CSEE sont consultés sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement.

(article L. 2316-20 du Code du travail)

● QUEL EST LE POINT DE DÉPART DU DÉLAI DE CONSULTATION ?

Le délai de consultation du CSE court à compter de :

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

(article R. 2312-5 du Code du travail)

Il est à préciser que la loi peut prévoir des points de départ spécifiques pour certaines consultations (ex : en cas de PSE...). Dans l'hypothèse où l'employeur n'a pas mis en place de BDES ou s'il ne l'alimente pas correctement, le délai évoqué ci-dessus est inopposable au CSE (Cass. Soc. 28 mars 2018 n° 17-13081).

À noter : il est envisageable de prévoir par accord collectif ou dans l'accord entre le CSE et l'employeur que les élus seront informés préalablement aux mises à jour et/ou à la mise à disposition des éléments d'information dans la BDES.

● EST-IL POSSIBLE DE NÉGOCIER SUR LES DÉLAIS ET LES MODALITÉS DES CONSULTATIONS ?

S'agissant des consultations ponctuelles, un accord collectif, et à défaut, en l'absence de délégués syndicaux, un accord entre le CSE et l'employeur peut définir les modalités d'exercice des missions des membres du CSE et notamment les délais applicables pour les consultations ponctuelles.

(article L. 2312-55 du Code du travail)

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CSEC et un ou plusieurs CSEE, un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels le CSEC et le ou les CSEE rendent et transmettent leurs avis.

(article L. 2316-22 du Code du travail)

Important : en cas de mise en place d'une Commission Santé, Sécurité, Conditions de travail (CSSCT), il y aura lieu de prévoir dans l'accord ou, à défaut, dans le cadre du règlement intérieur du CSE, l'articulation des travaux entre la CSSCT et le CSE.

S'agissant des trois consultations récurrentes (les orientations stratégiques, la situation économique et financière, et enfin la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et emploi) un accord collectif, et à défaut, en l'absence de délégués syndicaux, un accord avec le CSE peut définir :

- le contenu, la périodicité et les modalités des consultations,
- la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations.

(article L. 2312-19 du Code du travail)

À noter : il est notamment possible de prévoir par accord de neutraliser tout ou partie des périodes estivales dans le décompte des délais de consultation.

- **SI LE CSE NE REND PAS D'AVIS À L'ISSUE DU DÉLAI PRÉVU PAR ACCORD OU PAR LE CODE DU TRAVAIL, QUELLE EST LA CONSÉQUENCE ?**

Le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration du délai de consultation.

- **COMMENT OBTENIR LES INFORMATIONS MANQUANTES ET PROLONGER LES DÉLAIS DE CONSULTATION ?**

Le CSE peut, s'il estime ne pas disposer d'éléments suffisants pour rendre un avis éclairé, saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants.

Bien entendu, le comité doit être en mesure de justifier que les documents en question existent ou que l'employeur était dans l'obligation de les établir et qu'ils sont nécessaires pour pouvoir rendre un avis éclairé sur le projet (*Cass. soc. 27 mai 1997 n° 95-20156*).

Pour agir, le Comité devra voter une délibération en réunion plénière mandant un élu pour le représenter dans le cadre de la procédure.

En principe, le Tribunal devra statuer dans un délai de huit jours, ce qui n'est généralement pas le cas en pratique.

Ainsi, il convient de prendre soin d'engager la procédure suffisamment tôt dès lors que la saisine du juge ne suspend pas et ne prolonge pas les délais de consultation.

Bien entendu, si le juge fait droit à la demande du CSE, il pourra également dans certains cas considérer que les délais de consultation n'ont pas commencé à courir du fait de l'insuffisance des informations transmises.

- **POURQUOI RENDRE UN AVIS MOTIVÉ DÈS LORS QUE LE CSE SE CONSIDÈRE SUFFISAMMENT INFORMÉ SUR LE PROJET ?**

Le CSE émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives.

Dans le cadre de ses prérogatives, le CSE peut poser des questions à l'employeur qui doit donner une réponse motivée aux observations du CSE.

Bien plus, lorsque le CSE émet des propositions ou vœux dans son avis, l'employeur doit rendre compte, en les motivant, des suites données aux avis et vœux du comité.

En rendant des avis et vœux motivés, le CSE informe aussi les salariés de la situation et du travail accompli dans le cadre de la consultation.

(*article L.2312-15 du Code du travail*)

À SAVOIR

À l'heure où se tiennent les premières élections pour le CSE, la définition des établissements distincts dans les grandes entreprises de nos secteurs constitue un enjeu tout à fait majeur. La Cour de cassation développe dans sa jurisprudence une méthode pour obliger l'employeur à négocier et à attendre la décision de l'administration pour procéder aux opérations électorales.

En effet, l'article L 2313-4 du Code du travail n'explique pas les conditions dans lesquelles l'employeur est en mesure de fixer unilatéralement les établissements distincts. Décide-t-il lui-même uniquement après l'échec d'une négociation ou a-t-il toute latitude pour choisir de délimiter lui-même ces établissements distincts ou négocier sur le sujet ?

La réponse de la Cour de cassation s'inspire de l'importance donnée aujourd'hui par la Loi à la négociation collective pour la mise en place des instances représentatives du personnel.

Elle considère qu'une décision unilatérale n'est possible que si une négociation préalable a échoué. Il doit de plus s'agir d'une négociation loyale, quelle qu'en soit l'issue, l'employeur devant fournir aux organisations syndicales une information spécifique. Par ailleurs, l'annulation de la décision unilatérale entache les élections professionnelles que l'employeur avait organisées alors que la DIRECCTE avait été saisie. La Cour précise que le délai de contestation de 15 jours court à compter de la décision de la DIRECCTE et non de la proclamation des résultats (*article R 2314-24 du Code du travail*) *Cass.Soc 17 avril 2019 n° 18.22.948*