

Consultation du CSE : ce qu'il faut savoir (2024)

Description

Parmi les attributions confiées au Comité social et économique figure la procédure de consultation du CSE. Le Code du travail prévoit que la consultation du Comité social et économique est imposée, sur certaines thématiques, aux entreprises dont [le seuil de 50 salariés](#) a été atteint pendant 12 mois consécutifs.

[Télécharger notre guide sur le CSE](#) [Mettre en place mon CSE](#)

Quelle est la distinction entre information et consultation du CSE ?

Conformément à [l'article L. 2312-2 du Code du travail](#), "le comité exerce l'ensemble des attributions récurrentes d'information et de consultation" à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs.

Cela implique de ne pas confondre le rôle d'information du Comité social et économique et son rôle de consultation :

- **Le devoir d'information** signifie que l'employeur est tenu de communiquer au Comité social et économique un certain nombre d'informations thématiques. Celles-ci permettent aux représentants du personnel de suivre l'évolution de l'entreprise à travers différents indicateurs : le chiffre d'affaires de la société, l'effectif,...
- **La consultation** figure à [l'article L. 2312-14 du Code du travail](#) : les décisions prises par l'employeur doivent faire l'objet d'une consultation préalable du Comité social et économique. L'employeur est alors tenu de recueillir l'avis motivé et argumenté des élus du CSE lorsque celui-ci doit être consulté.

Bon à savoir : La phase d'information précède la phase de consultation. La consultation du CSE par l'employeur doit permettre au comité de rendre un avis éclairé sur la situation de l'entreprise.

La loi ne contraint pas l'employeur à prendre en compte l'avis motivé du CSE. Toutefois, il devra indiquer la suite qu'il entendra y donner.

Comment se déroule la procédure de consultation du CSE ?

Afin de procéder efficacement à son rôle de consultation, l'employeur est tenu de communiquer au CSE les informations précises concernant les décisions qu'il souhaite prendre. A ce titre, la procédure d'information et de consultation est encadrée par des délais spécifiques.

Les informations à transmettre au CSE

Afin de lui permettre de formuler un avis motivé, le **Comité social et économique dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur**, et de la réponse motivée du chef d'entreprise à ses propres observations.

La base de données économiques et sociales (BDES) rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE. Les thèmes abordés sont les suivants :

- **Investissements** : investissement social (emploi, formation professionnelle, conditions de travail), investissement matériel et immatériel ;
- **Egalité professionnelle** entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ;
- **Rémunération** des salariés et dirigeants ;
- Activités sociales et culturelles ;
- Sous-traitance.

Bon à savoir : Cette liste n'est pas exhaustive. De plus, le Comité social et économique a un devoir de discrétion à l'égard des informations confidentielles de l'entreprise.

Le contenu de ces thématiques est susceptible de varier selon la taille de l'entreprise :

- [L'article R.2312-8 du Code du travail](#) prévoit le contenu des thématiques dans les entreprises de moins de 300 salariés ;
- [L'article R.2312-9](#) prévoit le contenu des thématiques dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Les délais en cas de consultation du CSE

Conformément à [l'article L.2312-15 du Code du travail](#), le CSE doit disposer d'un délai d'examen suffisant.

A défaut d'accord, la procédure d'information et de consultation est encadrée par des délais fixés à :

- **1 mois** pour une consultation "simple" ;
- **2 mois** en cas d'intervention d'un expert ;
- **3 mois** en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultations se déroulant au niveau du [CSE central](#) et du CSE d'établissement.

Ces délais commencent à courir à compter de la transmission des informations précises et écrites nécessaires à l'information et à la consultation du CSE.

A l'expiration des délais évoqués précédemment, le Comité social et économique est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Quel est l'intérêt de la procédure de consultation du Comité social et économique ?

Etape indispensable au sein d'une entreprise, la consultation du Comité social et économique est impérative afin que l'employeur puisse prendre une décision.

Zoom : L'organisation des élections du CSE peut être longue et complexe. Si vous éprouvez des difficultés dans l'organisation des élections du CSE, n'hésitez pas à recourir à nos services. LegalPlace vous accompagne dans la mise en place de votre CSE, à un tarif avantageux. Nous vous proposons une solution de vote électronique, qui constitue une manière pratique et sécurisée d'élire le CSE dans votre entreprise.

Par ailleurs, **l'objet de cette procédure est d'échanger sur le projet présenté par l'employeur, d'en mesurer les incidences sur l'entreprise et les salariés.** Elle

permet également d'obtenir des réponses aux questions posées concernant la gestion de l'entreprise, l'état économique et financière de celle-ci, mais aussi la situation des salariés.

Sur quelles thématiques le CSE doit-il être obligatoirement consulté ?

Le Comité social et économique doit obligatoirement être consulté sur certains sujets, notamment concernant les aspects économiques de l'entreprise. A ce titre, il convient de distinguer les consultations récurrentes des consultations ponctuelles.

Les consultations et informations récurrentes

L'employeur est tenu de consulter régulièrement le Comité social et économique sur certaines thématiques, afin que les représentants du personnel puissent suivre l'évolution de l'entreprise, notamment en matière économique.

Les dispositions d'ordre public

Conformément aux dispositions prévues aux [articles L.2312-17](#) à [L.2312-36](#) du Code du travail, le CSE doit obligatoirement être consulté sur les thèmes suivants :

- les **orientations stratégiques** de l'entreprise et sur 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,...
- sa **situation économique et financière** : porte sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.
- sa **politique sociale, les conditions de travail et l'emploi** : cette consultation porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les congés, la durée du travail,...

Le CSE est donc consulté sur ces thématiques lorsqu'il n'y a pas d'accord d'entreprise.

Le champ de la négociation

Lorsqu'il existe un accord d'entreprise entre les représentants du personnel et l'employeur, cet accord peut prévoir :

- le contenu, la périodicité et les modalités de consultation récurrente du CSE ;
- la liste des informations contenues dans le BDES ;
- le nombre de réunions annuelles qui ne peut être inférieur à 6 ;
- les niveaux auxquels la consultation est conduite et leur articulation ;
- les délais concernant les avis du comité.

Les consultations et informations ponctuelles

La législation impose l'information et la consultation du Comité social et économique à l'occasion de projets ou d'événements particuliers. L'employeur est donc tenu de consulter le CSE de façon ponctuelle sur certains sujets.

Les dispositions d'ordre public

Conformément à [l'article L.2312-8 du Code du travail](#), le Comité social et économique des entreprises d'au moins 50 salariés est consulté sur les thèmes relatifs à l'organisation, la gestion et la marche de l'entreprise, et notamment sur :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- la modification de son organisation économique ou juridique ;
- les conditions d'emploi et de travail ;
- l'introduction de nouvelles technologies ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des travailleurs handicapés.

Dès lors que l'employeur souhaite prendre une décision sur ces thèmes, il doit préalablement en informer le Comité social et économique, et le consulter.

Par ailleurs, selon [l'article L.2312-37 du Code du travail](#), avant toute prise de décision par l'employeur, celui-ci est tenu de consulter ponctuellement le Comité social et économique (y compris des entreprises de moins de 50 salariés) sur les thématiques suivantes :

- la mise en oeuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- les projets de restructuration et compression des effectifs ;
- le licenciement collectif pour motif économique ;

- les opérations de concentration ;
- les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire ;
- les offres publiques d'acquisition ;
- sur le règlement intérieur de l'entreprise.

Le champ de la négociation

Un accord d'entreprise conclu entre l'employeur et les élus titulaires du CSE peut définir :

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

De plus, un accord de groupe peut prévoir que **les consultations et informations ponctuelles seront effectuées au niveau du comité de groupe.**