

Cfdt:

Pôle Juridique Soci@L'Info

**HAUTS-DE
FRANCE**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Septembre 2021



L'INFORMATION ET LA CONSULTATION DU CSE DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIES

LA LIBERTÉ SYNDICALE

La liberté syndicale est un droit fondamental à valeur constitutionnelle.

Le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, qui intègre la Constitution du 4 octobre 1958 prévoit expressément que :

« *Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.*

Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le règlementent.

Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises. »

Ce droit est également consacré par des textes Européens et Internationaux.

Toutefois, cette liberté doit être encadrée.

LE COMITE SOCIALE ET ECONOMIQUE

L'exercice de la liberté syndicale est favorisé par la mise en place des instances représentatives du personnel dans l'entreprise.

Il s'agit depuis les Ordonnances MACRON, notamment du Comité Social et Economique.

I. LES ENTREPRISES CONCERNEES

Le Comité Social et économique concerne tous les employeurs du secteur privé.

Les établissements publics à caractère industriel et commercial (*personne morale de droit public ayant pour but la gestion d'une activité de service public de nature industrielle et commerciale – Exemple : Opéra de Paris*) sont également soumis à cette obligation ainsi que les établissements publics à caractère administratifs (*personne morale disposant d'une certaine autonomie administrative et financière afin de remplir une mission d'intérêt général autre qu'industrielle et commerciale - Exemple : Bibliothèque nationale et universitaire*) lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions de droit privé.

II. L'INCIDENCE DE L'EFFECTIF

La taille de l'entreprise est un élément important à prendre en considération pour connaître les obligations de l'employeur et les prérogatives offertes aux Comité Social et économique.

Le Comité Social et économique doit être mis en place dès lors que l'entreprise ou l'établissement dispose d'au moins 11 salariés.

Il faut que le seuil de 11 salariés ait été atteint pendant 12 mois consécutifs.

En outre, les attributions du Comité Social et économique sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise.

S'opposent alors, les entreprises de moins de 50 salariés et celles d'au moins 50 salariés.

Il en résulte donc des prérogatives restreintes dans les entreprises de moins de 50 salariés et des prérogatives élargies dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Pourquoi ?

Le Comité Social et économique dans les entreprises de moins de 50 salariés a pour vocation de se substituer aux anciens délégués du personnel.

Tandis que le Comité Social et économique, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, exerce non seulement les attributions prévues pour les entreprises de moins de 50 salariés, mais également celles de l'ancien CE et du CHSCT.

DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le Comité Social et économique n'est obligatoirement informé et consulté que dans certaines situations bien précises et ponctuelles.

LES CONSULTATIONS OBLIGATOIRES

- C'est notamment le cas lors d'un reclassement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail. Et ce, qu'il s'agisse d'une inaptitude d'origine professionnelle ou non.
- Le Comité Social et économique est obligatoirement consulté concernant la période de prise des congés ou l'ordre des départs en congés. À défaut, il s'agit d'une infraction pénale.
- Le Comité Social et économique doit également être consulté lorsque l'employeur a décidé, en raison

d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise, de reporter une demande de contrepartie obligatoire en repos d'un salarié.

- Le Comité Social et économique doit être réuni et consulté dès lors que l'employeur envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique dans une entreprise de moins de 50 salariés.
- Le Comité Social et économique doit être consulté par l'employeur dès lors que ce dernier envisage le licenciement d'un salarié protégé.
- Si l'employeur décide de mettre en place, sur la base d'un accord de branche étendu, l'activité partielle de longue durée, le Comité Social et économique doit être consulté.
- Dans les entreprises du BTP, si l'employeur souhaite recourir au chômage intempérie, il doit, préalablement, consulter le Comité Social et économique.
- Lorsqu'un accord de branche étendu comporte des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut l'appliquer après en avoir informé le Comité Social et économique, ainsi que les salariés.

Pour chacun de ces droits, le Code du travail peut prévoir les modalités précises de la consultation et notamment les délais nécessaires pour permettre au Comité Social et économique de rendre son avis.

A défaut de précision, les représentants du personnel doivent, en tout état de cause, disposer d'un délai raisonnable et des informations nécessaires à sa réflexion.

L'ACCES A L'INFORMATION

- Le droit conventionnel applicable : l'employeur doit fournir un exemplaire des conventions ou accords collectifs de travail dont est soumis l'entreprise.
- L'information relative à la santé et à la sécurité.

Les membres du Comité Social et économique doivent être informés de la réception par l'employeur des attestations, consignes, résultats et rapports relatives aux vérifications et contrôles mis à sa charge au titre de la santé et de la sécurité au travail.

C'est notamment le cas lorsque l'inspecteur du travail demande à l'employeur de faire procéder à des contrôles techniques dans l'entreprise.

Le Comité Social et économique est également informé du document unique dans lequel il retranscrit les résultats de l'évaluation des risques.

- L'information relative à la durée du travail.

Si tous les salariés d'un service ou d'un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, le Comité Social et économique doit pouvoir consulter les documents établis par l'employeur pour décompter la durée du travail ainsi que les repos compensateurs acquis et pris.

- L'information relative à l'emploi

Les représentants du personnel doivent pouvoir accéder au registre du personnel. Lequel doit comporter l'emploi, la qualification, les dates d'entrée et de sortie de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

III. LE CALCUL DE L'EFFECTIF

Comment se calcule l'effectif :

On prend en compte :

- Les salariés en CDI
- Les travailleurs à domicile
- Les salariés en CDD (Sauf remplacement)
- Les titulaires d'un contrat de travail intermittent
- Les salariés mis à disposition et présents dans les locaux depuis au moins un an (Sauf remplacement)
- Les salariés temporaires (Sauf remplacement)
- Les salariés à temps partiel

L'ensemble de ces travailleurs sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise.

Que se passe-t-il en cas de changement

➤ Si l'effectif augmente

- Dans les entreprises dépourvues de CSE

Lorsqu'une entreprise dépourvue de CSE atteint le seuil de 50 salariés pendant 12 mois consécutifs, il n'exerce que les prérogatives restreintes d'un CSE de moins de 50 salariés, durant la première année suivant sa mise en place.

Exemple

Une société non pourvue d'un CSE franchit le seuil de 50 salariés pendant 12 mois consécutifs le 12 janvier 2021. À cette date, le Comité Social et économique est mis en place.

Durant les 12 premiers mois, celui-ci ne dispose que des attributions restreintes.

Ce n'est qu'à partir du 12 janvier 2022 que le Comité Social et économique bénéficiera des compétences élargies.

- Dans les entreprises dotées d'un CSE

Si après la mise en place du Comité Social et économique l'effectif de l'entreprise atteint au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs, ce dernier exerce l'ensemble des attributions récurrentes d'information et de consultation applicables aux entreprises d'au moins 50 salariés, à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs.

Exemple

Une entreprise composée de 35 salariés met en place le Comité Social et économique le 12 mai 2019. Les membres disposent donc d'un mandat valable jusqu'au 12 mai 2023.

Toutefois entre janvier 2020 et janvier 2021, l'effectif s'est maintenu au-delà de 50 salariés.

Dans ce cas, le Comité Social et économique exerce les attributions d'un CSE d'au moins 50 salariés sauf celles relatives aux informations et aux consultations.

A compter de janvier 2022, ce dernier exerce l'ensemble des attributions élargies y compris celles relatives aux informations et aux consultations obligatoires.

Cette possibilité n'est possible que puisque la durée entre le moment où le seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois et la fin des mandats est supérieure à un an.

À défaut, si la période de 12 mois pendant laquelle l'effectif avait atteint le seuil de 50 salariés (suivant une première période de 12 mois pendant laquelle l'effectif s'était

également maintenu à hauteur de 50 salariés) s'achevait en janvier 2023, le Comité Social et économique disposerait des attributions élargies d'un CSE d'au moins 50 salariés, après l'expiration d'un délai d'un an suivant le renouvellement de l'instance, à savoir en mai 2024.

➤ Si l'effectif diminue

Aucune disposition du Code du travail ne traite de la situation dans laquelle le seuil de l'effectif de l'entreprise tombe en-deçà de 50 salariés. De sorte que cela ne semble pas avoir d'incidence.

Cependant, le législateur a tout de même précisé que si le seuil de 50 salariés n'aurait pas été atteint pendant les 12 mois consécutifs précédant le renouvellement de l'instance, le Comité Social et économique cesse d'exercer les attributions élargies.

IV. DISTINCTION ENTRE L'INFORMATION ET LA CONSULTATION

L'obligation d'information impose à l'employeur de communiquer au Comité Social et économique certains renseignements.

Alors que l'obligation de consultation signifie que l'employeur doit solliciter l'avis du Comité Social et économique.

Les informations qui sont transmises aux membres du Comité Social et économique sont indispensables pour leur permettent de rendre leur avis.

En tout état de cause, l'employeur n'est pas contraint et n'est pas obligé de suivre cet avis.

DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIES

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les attributions du Comité Social et économique sont étendues.

À l'évidence, le CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus bénéficie également, des prérogatives accordées aux CSE des entreprises de moins de 50 salariés.

S'ajoute à cela, les consultations et informations :

- Sur la marche générale de l'entreprise
- Récurrentes
- Ponctuelles

I. CONSULTATIONS ET INFORMATIONS SUR LA MARCHÉ GÉNÉRALE DE L'ENTREPRISE

La mission du Comité Social et économique est d'assurer l'expression collective des salariés afin de permettre la prise en compte de leurs intérêts de façon permanente, dans les décisions prises par l'employeur et concernant :

- La gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise
- L'organisation du travail
- La formation professionnelle
- Les techniques de production

Le Comité Social et économique doit être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise notamment sur :

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs
- La modification de l'organisation économique ou juridique
- Les conditions de travail et d'emploi

- L'introduction de nouvelles technologies, et plus généralement tout aménagement ayant un impact sur les conditions de travail, de santé et de sécurité
- Les mesures prises pour faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des salariés fragiles

➤ **Le droit de siéger avec voix consultative dans les organes de gouvernance**

En fonction du nombre de collège électoraux, le Code du travail prévoit qu'un certain nombre de membres du Comité Social et économique assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance selon les cas.

* * *

Pour les autres consultations et informations, la réforme des Ordonnances MACRON s'est inscrite dans la subdivision des textes qui avait déjà été introduite par la Loi EL KHOMRI : il s'agit des dispositions d'ordre public, du champ de la négociation collective et des dispositions supplétives.

Les dispositions d'ordre public doivent être obligatoirement respectées, il est impossible de les écarter et d'y déroger.

Le champ de la négociation collective comporte les règles susceptibles de faire l'objet d'une négociation.

L'accord est en principe un accord d'entreprise sans possibilité de référendum.

Ce qui signifie qu'il doit être conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et représentant plus de 50% des suffrages.

A défaut de délégué syndical, l'accord peut être conclu entre l'employeur et le Comité Social et économique. Dans ce cas,

II.

l'accord doit être adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE.

Enfin, les dispositions supplétives sont les règles qui s'appliquent à défaut d'accord.

CONSULTATIONS ET INFORMATIONS RECURRENTES

1. DISPOSITION D'ORDRE PUBLIC

Le Comité Social et économique est consulté sur :

- Les orientations stratégiques
- La situation économique et financière de l'entreprise
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Au cours de ces consultations le Comité Social et économique est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

2. CHAMP DE LA NEGOCIATION

En dehors des dispositions d'ordre public, la négociation collective est possible.

Cet accord peut définir :

- Le contenu, la périodicité et les modalités de consultations récurrentes du Comité Social et économique ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires ;
- Le nombre de réunions annuelles qui ne peut être inférieur à 6 ;
- Les niveaux auxquels les consultations sont conduites et leur articulation
- Les délais dans lesquels les avis du Comité Social et économique sont rendus

Il est possible de prévoir que le Comité Social et économique puisse émettre un

avis unique portant sur tout ou partie des thèmes.

La périodicité minimale des consultations est fixée à 3 ans.

En outre, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur a l'obligation d'informer trimestriellement le Comité Social et économique sur :

- L'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production ;
- Les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise ;
- L'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par le sexe.

3. DISPOSITIONS SUPPLEMENTAIRES

A défaut d'accord, le Comité Social et économique est consulté chaque année sur :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- La situation économique et financière de l'entreprise
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Le Comité Social et économique doit également être informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

➤ Les orientations stratégiques

Le Comité Social et économique est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur les conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur les orientations de la formation professionnelle.

Le Comité Social et économique peut émettre un avis et proposer des orientations alternatives. L'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise doit alors formuler une réponse argumentée, à laquelle peut répondre le Comité Social et économique.

➤ La situation économique et financière

A défaut d'accord, il s'agit d'une consultation annuelle sur la situation économique et financière.

Elle porte sur l'activité et la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur les perspectives pour l'année à venir.

Cette consultation doit, en outre, porter sur la politique de recherche et de développement de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt recherche.

En vue de cette consultation, l'employeur met à la disposition du Comité Social et économique certains documents dont notamment les informations sur l'activité et sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur les perspectives pour l'année à venir ainsi que les informations relatives à la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.

➤ La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

La consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur :

- L'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme

pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage

- Les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit.

En vue de cette consultation, l'employeur doit transmettre un certain nombre de documents aux membres du Comité Social et économique dont notamment : les informations concernant l'évolution de l'emploi, les qualifications, la formation et les salaires ; les informations concernant la situation comparée des femmes et des hommes ; Les informations sur le plan de développement des compétences du personnel de l'entreprise ; les informations sur la durée du travail....

L'employeur doit également présenter un rapport et un programme de prévention sur ces thèmes.

Il s'agit du bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise, ainsi que des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines.

Le Comité Social et économique rend un avis sur ce rapport.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, cette consultation doit également porter sur le bilan social de l'entreprise.

Le bilan social doit permettre de constater les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes.

A défaut d'accord, les informations obligatoires sont les suivantes :

- L'emploi
- La rémunération et les charges inhérentes
- Les conditions de santé et de sécurité
- Les autres conditions de travail
- La formation
- Les relations professionnelles
- Le nombre de salariés et de travailleurs détachés accueillis.

Ces informations sont également mises à la disposition de l'inspection du travail.

➤ **L'accès à l'information favorisé par la BDESE**

1. **LES DISPOSITIONS D'ORDRE PUBLIC**

Le droit d'accéder aux informations nécessaires se formalise par la mise en place d'une base de données économiques, sociales et environnementales.

Cette base de données rassemble l'ensemble des informations récurrentes que l'employeur met à disposition du Comité Social et économique.

Ces informations comportent en particulier des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération.

2. **LE CHAMP DE LA NEGOCIATION**

En dehors des dispositions d'ordre public, la négociation collective est possible.

En outre, si un accord d'entreprise n'a pas pu être conclu, la Loi prévoit que dans les entreprises de moins de 300 salariés, un accord de branche peut définir le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDESE.

Cet accord peut définir :

- L'organisation, l'architecture et le contenu ;
- Les modalités de fonctionnement notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place de la base entreprises comportant des établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation.

L'accord doit, au moins, comporter les thèmes suivants :

- L'investissement social, matériel et immatériel
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Les fonds propres
- L'endettement
- Les éléments de la rémunération des salariés et dirigeants
- Activités sociales et culturelles
- La rémunération des financeurs
- Les flux financiers à destination de l'entreprise
- Les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise

L'accord peut également définir les informations nécessaires aux négociations obligatoires et ponctuelles.

3. LES DISPOSITIONS SUPPLEMENTIVES

A défaut d'accord, la Loi prévoit que la BDESE doit être accessible en permanence, aux membres de la délégation du personnel du Comité Social et économique et aux délégués syndicaux.

Les thèmes ci-dessus exposés doivent obligatoirement apparaître dans la BDESE, auxquelles s'ajoutent les éléments concernant la sous-traitance, et les transferts commerciaux entre les entités du groupe.

A défaut d'accord la BDESE est tenue sur un support informatique pour les entreprises d'au moins 300 salariés, et sur un support informatique ou papier pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Une convention ou un accord de groupe peut également prévoir la constitution d'une base de données au niveau du groupe.

* * *

A l'évidence, les membres de la délégation du personnel du Comité Social et économique sont tenus au secret professionnel sur toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Ils sont également tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

III. CONSULTATIONS ET INFORMATIONS PONCTUELLES

1. DISPOSITIONS D'ORDRE PUBLIC

Il s'agit de la consultation nécessaire et ponctuelle dans la vie courante de l'entreprise.

Cette consultation porte notamment sur l'adoption du règlement intérieur.

Ainsi que sur les informations que l'employeur doit transmettre aux membres du CSE nouvellement élus.

Il s'agit également des consultations en cas d'événement ou de décision affectant la vie de l'entreprise.

Il peut s'agir :

- De la mise en place de moyens de contrôle de l'activité des salariés
- De la restructuration et la compression d'effectif
- Des licenciements collectifs pour motif économique
- Des opérations de concentration
- Des offres publiques d'acquisition
- Des procédures collectives

2. CHAMP DE LA NEGOCIATION

En dehors des dispositions d'ordre public, la négociation collective est possible.

Un accord peut définir :

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

3. DISPOSITIONS SUPPLETIVES

A défaut d'accord, un mois après chaque élection du Comité Social et économique l'employeur lui communique les informations concernant :

- La forme juridique de l'entreprise et son organisation
- Les perspectives économiques de l'entreprises
- La position de l'entreprise au sein du groupe
- La répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10% du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient

➤ **La consultation du CSE d'établissement**

Lorsqu'il existe un Comité Social et économique central et un Comité Social et économique d'établissement, l'obligation de consulter le CSE d'établissement dépend notamment des compétences du chef d'établissement et de l'impact de la mesure.

Ainsi, le CSE d'établissement doit être consulté si :

- Il s'agit d'une mesure d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise
- Les mesures prises sont spécifiques à l'établissement
- Le chef d'entreprise a un pouvoir de décision sur l'application de cette mesure

Il s'agit de conditions cumulatives.

IV. LES MODALITES D'INFORMATIONS ET DE CONSULTATIONS

○ **Les caractéristiques de l'information**

Le Comité Social et économique doit bénéficier d'informations précises et écrites, transmises ou mises à disposition par l'employeur.

L'employeur ne peut donc pas se contenter d'observations verbales.

L'instances représentatives du personnel dispose également du droit d'accès à toute information utile détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte.

L'information doit également être suffisante pour rendre un avis en toute connaissance de cause.

Pour finir, la transmission des informations doit être préalables à toute décision.

○ **Délai pour rendre les avis**

▪ La négociation d'un accord

Le délai imparti au Comité Social et économique pour rendre leurs avis peut être fixé par accord.

En tout état de cause, le délai d'examen doit être raisonnable et suffisant.

▪ A défaut d'accord

A défaut d'accord, les délais fixés par la Loi sont de :

- 1 mois
- 2 mois en cas d'intervention d'un expert ;
- 3 mois dans le cadre d'une consultation se déroulant au niveau des établissements et au niveau central avec l'intervention d'un ou de plusieurs experts.

Ces délais ne courent qu'à compter du moment où l'employeur a communiqué les informations nécessaires à la consultation ou a informé de leur mise à disposition dans la BDESE.

A défaut de réponse dans les délais impartis, le Comité Social et économique est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

**LA VIOLATION PAR
L'EMPLOYEUR DE
L'ENSEMBLE DE SES
REGLES**

Qu'est-il possible de faire si l'employeur ne respecte pas les obligations de consultations et d'informations ou s'il ne les met pas en œuvre correctement :

1. Lui rappeler les obligations légales

Il est toujours préférable de trouver une solution amiablement.

2. Saisir de l'inspecteur du travail

Les membres de la délégation du personnel du Comité Social et économique peuvent saisir l'inspection du travail de toutes plaintes relatives à l'application des normes.

3. La saisine via la procédure accélérée au fond

Si la décision n'a pas encore été prise il est toujours possible de saisir le Tribunal Judiciaire, afin de solliciter des juges qu'ils ordonnent à l'employeur de respecter ses obligations.

Conformément aux dispositions du Code du travail, le Comité Social et économique peut parfaitement saisir le Juge afin de demander la communication d'informations manquantes.

Cette action n'a pas pour effet de reporter le délai accordé au Comité Social et économique, et ce, malgré l'obligation de lui accorder un délai d'examen suffisant.

Il s'agit d'un délai préfix qui a été reconnu comme étant conforme à la constitution.

4. Le délit d'entrave

Si malheureusement la décision a déjà été prise, il est possible de solliciter la condamnation de l'employeur pour délit d'entrave.

Le délit d'entrave est constitué dès lors que l'employeur porte atteinte à la formation ou au fonctionnement régulier de la représentation du personnel.

L'absence d'information et de consultation du Comité Social et économique peut caractériser le délit d'entrave.

Cela a été reconnu à de multiples reprises, par la Jurisprudence, concernant le CE et le CHSCT. Ces décisions sont totalement transposables au cas dans lequel l'employeur manquerait à ses obligations d'informer et de consulter le CSE.

Le fait d'apporter une entrave au fonctionnement régulier du Comité Social et économique est puni d'une amende de 7.500,00€.

5. La nullité de certaines décisions

L'inopposabilité ou la nullité d'une décision prise par l'employeur sans consultation des représentants du personnel ou sans respect de ses modalités n'est retenue que dans de rares hypothèses.

Il peut s'agir :

- Du projet de licenciement collectif
- Du PSE
- Du licenciement du salarié protégé

Que se passe-t-il si un membre du CSE porte atteinte au bon fonctionnement de l'instance :

Il ne s'agit pas d'un délit d'entrave, lequel ne peut être commis que par l'employeur.

Si le membre du CSE viole ses obligations relatives au secret professionnel et l'obligation de discrétion, l'employeur peut sanctionner le salarié concerné. Il existe également des sanctions pénales.

Pour le reste, le membre du Comité Social et économique qui, par son comportement, porterait atteinte au bon fonctionnement de l'instance peut voir

sa responsabilité civile voire pénale engagée en fonction des cas.

Le Code du travail précise en outre que, tout membre du Comité Social et économique peut être révoqué en cours de mandat sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présenté avec l'accord obtenu au scrutin secret de la majorité du collège auquel il appartient.

De sorte que la révocation doit être faite à l'initiative du syndicat qui a présenté le candidat aux élections, et faire l'objet d'un vote.

Le secrétaire ou trésorier du CSE peuvent être démis de leur fonction par l'instance elle-même. Le cas échéant, ils perdent simplement leur fonction, mais restent membre du Comité Social et économique.

SOURCES

Articles L.2312-8 à L.2312-84 du Code du travail
Article R.2312-4 à R2312-61 du Code du travail

Pôle Juridique
juridique@hdf.cfdt.fr

