

ATLANTES
AVOCATS

L'AVIS MOTIVE DU CSE

- Conférence – septembre 2023



SOMMAIRE

Introduction

Comprendre la procédure d'information-consultation

Qui rend l'avis ?

Maîtriser le cadre d'intervention du CSE et l'ensemble des acteurs

Pourquoi motiver ?

Comprendre l'importance de l'avis motivé au regard des destinataires

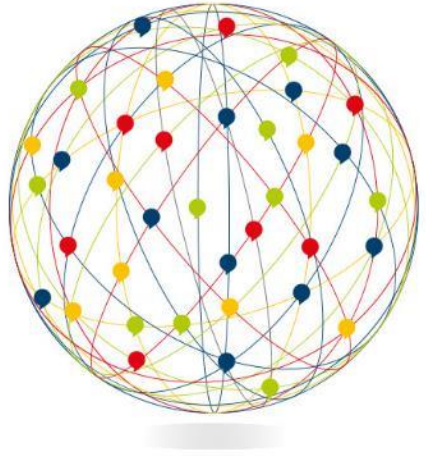
Comment motiver ?

S'organiser en interne pour mieux appréhender la complexité du projet

Suites de la motivation

Préparer l'après consultation

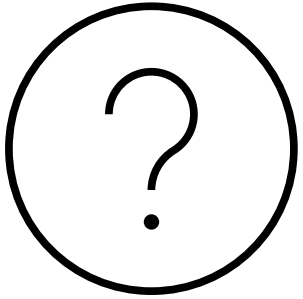




ATLANTES

AVOCATS

La procédure d'information-
consultation



L'une des prérogatives les plus importantes du CSE est son **information-consultation**.

En effet, le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. A ce titre, le CSE doit être consulté dans certaines situations (*voir Annexes*).

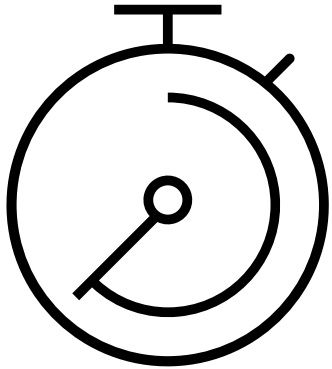
Cette information-consultation du CSE se clôt par la **formulation d'un avis**.

Celui-ci est l'aboutissement d'un processus d'un ou plusieurs mois qui débute par une information.

L'**avis est l'un des moyens d'expression du CSE** auprès de la direction mais également des salariés, parfois de l'administration du travail ou encore des organes dirigeants et des actionnaires.

Dans le cadre de cette procédure, il est important pour le CSE de mesurer l'impact d'un projet (par exemple, un déménagement, une réorganisation ou un transfert) sur :

- La **situation économique** de l'entreprise (par exemple, la solidité du repreneur, la pérennité de l'entreprise)
- La **santé, la sécurité et les conditions de travail** (charge de travail, volume ou structure des effectifs, plan de prévention etc.)
- Le **statut collectif** (accord collectifs, usages etc.) et individuel (contrat de travail, fiche de poste)
- L'**environnement**



La procédure d'information-consultation est régie par des **délais restreints**.

Le CSE doit rendre un avis dans des délais fixés soit par :

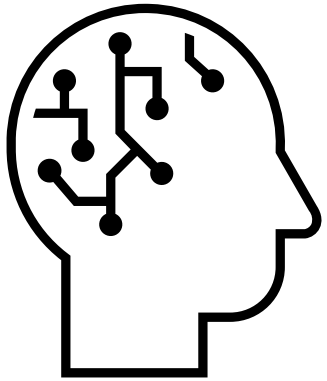
- Accord d'entreprise (direction et organisations syndicales);
- Accord entre l'employeur et le comité (CSE ou CSE central) adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité;
- Soit, à défaut d'accord, dans les délais maximums fixés par le Code du travail :
 - **un mois**,
 - ou **deux mois** si le CSE a recours à un expert,
 - ou **trois mois** en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultations se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement.

Il convient d'être particulièrement vigilant quant au délai fixé puisqu'à l'expiration de celui-ci, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif sur le projet dont il est saisi (C. trav., art. L. 2312-6).

L'avis du CSE sera «réputé négatif», mais le CSE n'aura pas pu motiver cet avis et formuler d'éventuelles alternatives !



Il existe des exceptions à ces durées, notamment dans le cadre de l'information-consultation sur un projet de licenciement économique

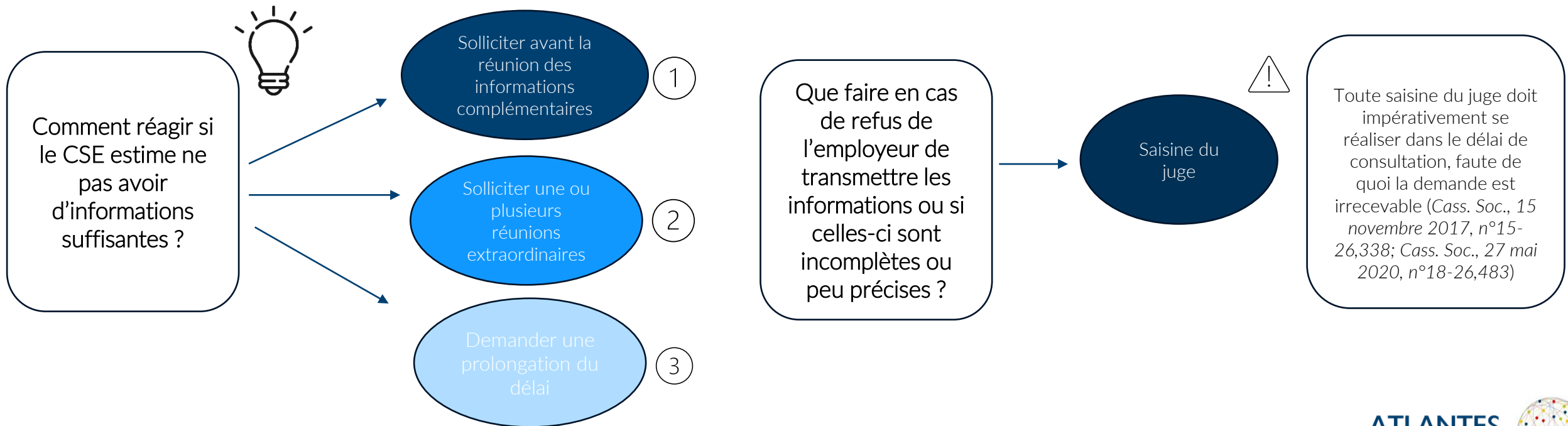


La remise de l'information est le point de départ du délai de l'information-consultation.

Le Code du travail ne fixe que très rarement les informations devant précisément être remises au CSE, se contentant d'indiquer que l'information doit être : « écrite et précise ».

Les représentants du personnel doivent se montrer attentifs s'ils s'estiment insuffisamment informés.

En effet, la première réunion du CSE sur le projet soumis à sa consultation ne coïncidera pas nécessairement avec la remise des informations et donc avec le départ du délai de l'information-consultation.

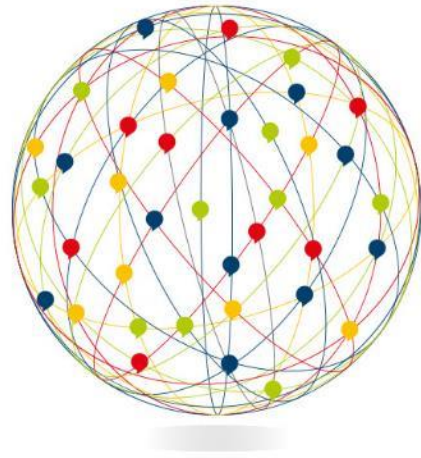


Débuter l'examen des informations reçues et être en capacité de mesurer l'ampleur et la complexité du projet

Structurer et organiser les travaux du CSE afin de ne pas se laisser déborder par le temps

Solliciter des informations complémentaires si nécessaire

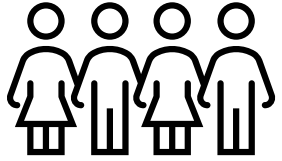
S'organiser en interne en vue de rédiger un avis motivé



ATLANTE

AVOCATS

Qui rend l'avis ?



LES ELUS TITULAIRES

L'avis doit être exprimé par les élus titulaires présents lors de la réunion et les suppléants appelés à remplacer les élus titulaires absents.



QU'EN EST-IL DU REPRESENTANT SYNDICAL ?

Le représentant syndical n'a pas vocation à participer au vote (*Cass. Soc. 5 déc. 2006, n°05-21,641*).

Pour autant, il est évident, au regard de son rôle, que celui-ci est en droit de participer aux échanges lors du rendu d'avis afin d'exprimer la position de son organisation syndicale et de ses syndiqués au moment de l'avis.

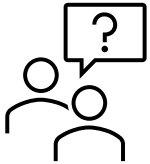
En pratique, le représentant syndical donne la position de son organisation syndicale avant l'avis du CSE. Cela permet notamment de compléter l'argumentation du CSE et de crédibiliser le travail de l'ensemble des représentants du personnel.



ET LE PRESIDENT ?

Non. Le président ou son représentant ne participe pas au rendu d'avis (*C.trav., art. L2315-32*).



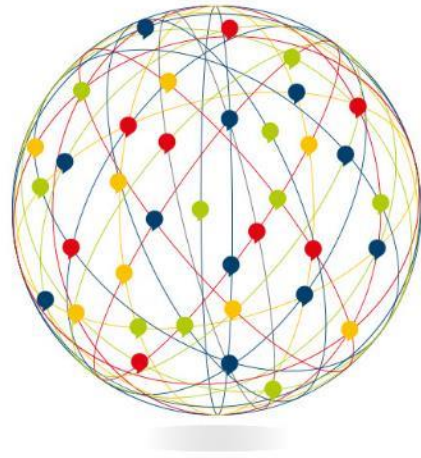


FAUT-IL UN NOMBRE MINIMUM D'ELUS EN SEANCE POUR RENDRE UN AVIS ?

Non. Aucun quorum n'est exigé. La délibération prise par un seul membre élu du CSE après que tous les autres ont quitté la réunion est régulière (*Cass. soc.* 30 sept.2009 n° 07-20.525).

Ce principe invite à plusieurs réflexions :

- Veiller au remplacement des élus titulaires absents par les suppléants, ce qui nécessite un dialogue entre l'ensemble des élus
- Se questionner sur la politique de la « chaise vide » et ses conséquences




ATLANTES

AVOCATS

Pourquoi motiver l'avis ?

Rendre un avis ne suppose pas de rendre une décision favorable ou défavorable sur le projet ou le thème abordé.

Le Code du travail ne prévoit pas de forme particulière :



« Le comité social et économique émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives ».

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

Le CSE peut avoir un avis **partagé** et peut donc émettre un **avis nuancé**.

L'avis motivé permet au CSE d'exprimer cette pluralité d'avis, de témoigner de sa compréhension du projet, ses incompréhensions, ses craintes et inquiétudes, ses préconisations et demandes.

Motiver l'avis est également important au regard des **destinataires** :

Dans le cadre des relations avec l'Administration :

Dans certains cas, l'avis du CSE sera transmis à l'Administration du travail (DREETS/Inspection du travail), par exemple :

- Licenciement ou rupture conventionnelle d'un salarié protégé (*C.trav., art. R.2421-10*)
- Projet de restructuration impliquant un PSE (*C.trav., art. L.2312-39*)

Dans le cadre des relations avec l'organe de direction :

Dans certaines situations, l'avis du CSE sera transmis au conseil de surveillance ou d'administration, par exemple :

- Avis rendu dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques (*C.trav., art. L.2312-24*)

Et surtout, dans le cadre de la communication avec les salariés :

Les salariés n'ont pas toujours connaissance des projets de la direction alors que ceux-ci les impactent directement. Ce défaut d'information est souvent alimenté par la pression à laquelle sont confrontés les élus, les délais restreints ainsi que par la confidentialité souvent exigée de manière abusive par les directions empêchant toute communication.

Les salariés n'ont souvent pas non plus connaissance des documents transmis au CSE, des rapports d'experts, ou encore des ordres du jour et des échanges tenus en réunion plénière, et ce malgré les PV.

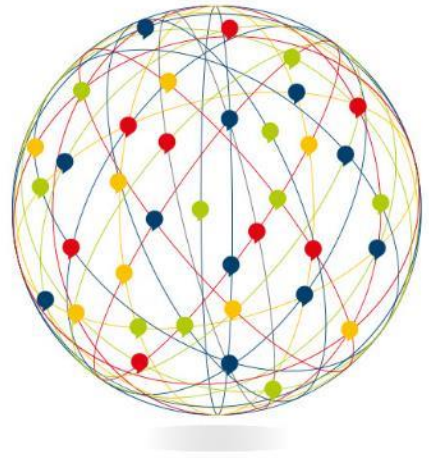
L'avis motivé du CSE permet donc de rendre compte de la prise en compte de leurs intérêts et de démontrer l'action du CSE et l'importance de ses missions.

Une fois l'avis rendu en réunion, il est important de le communiquer auprès des salariés, sans attendre l'approbation du PV.



Ainsi, l'avis motivé du CSE permet **d'affirmer une position** qu'il entend adresser à ses différents interlocuteurs.





ATLANTE

AVOCATS

Comment motiver l'avis ?

Rappeler les **éléments clés** de la consultation :

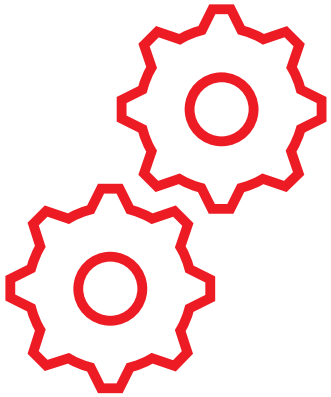
- Sur quoi porte la consultation ?
- En cas de consultation ponctuelle : quelle est la nature du projet envisagé ? Quelles ont été les raisons avancées par l'employeur pour justifier son projet ?
- Quelles ont été les informations transmises par l'employeur ?
- Quel était le calendrier fixé ?

Garder une trace du **processus de réflexion** :

- Si l'information a été de mauvaise qualité et difficile à obtenir / si l'information a été cohérente et de bonne qualité
- Si la direction a apporté des réponses solides / si les réponses étaient évasives

Reprendre l'**argumentaire** du CSE :

- Les questions jugées essentielles restées sans réponse
- Les alternatives ou contre-propositions formulées par les élus



Expliquer l'analyse du CSE en différenciant :

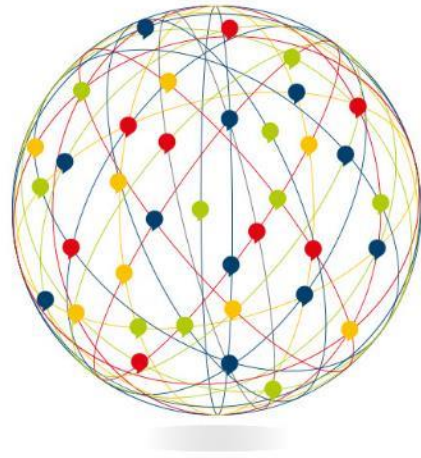
- Ce qui est considéré comme **positif** ;
- Ce qui est considéré comme **négatif**.

En pratique, il s'agit de donner une argumentation la plus claire possible :

- Dresser la liste des raisons justifiant l'avis et les classer par ordre d'importance ;
- Indiquer les vœux du CSE et ses préconisations ;
- Indiquer que le CSE exercera « un droit de suite » lorsque le projet le permet, c'est-à-dire qu'il reviendra sur le projet dans les mois qui suivent sa mise en œuvre afin notamment de vérifier si l'exécution est conforme au projet présenté (par exemple, l'impact du projet sur la charge de travail)

Enfin, **pour rendre l'avis**, il est recommandé de procéder à un vote sur la base de la délibération rédigée par le CSE.

A travers la lecture d'un avis motivé, les salariés doivent pouvoir se rendre compte que les élus ne sont pas restés inertes, qu'ils ont parfaitement cerné la problématique soulevée par le projet et le cas-échéant prendre connaissance des réponses apportées à leurs propositions, celles refusées par la Direction, et celles ayant fait l'objet d'une acceptation.



ATLANTES

AVOCATS

Suites de la motivation

L'EMPLOYEUR DOIT-IL SUIVRE L'AVIS ?

Non. Dans la mesure où le CSE n'a qu'un rôle consultatif, l'employeur n'est pas tenu de suivre l'avis du CSE.

La loi prévoit toutefois des situations dans lesquelles la décision de l'entreprise ne peut être mise en place **qu'après avis conforme du CSE** (voir Annexes).

L'EMPLOYEUR DOIT-IL REpondre A L'AVIS ?

Oui. L'employeur est tenu de « *rendre compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux du comité* » (C.trav., art. L.2312-15).



Un avis motivé du CSE contraint l'employeur à répondre de façon

ET ENSUITE ?

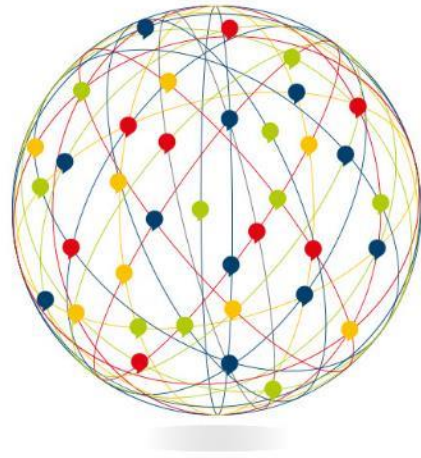
La consultation ne s'arrête pas au rendu d'avis du CSE !

- L'employeur doit tenir les engagements pris auprès des élus ;
- Tous les engagements pris par la direction et consignés dans un PV ont valeur d'engagement unilatéral. L'employeur est donc lié.

Mais surtout il faut organiser un suivi sur le long terme :

- Soit parce que le projet l'exige avec des consultations successives ;
- Soit en prévoyant qu'un point sera fait dans quelques mois.

Dans tous les cas, l'avis argumenté et rendu par le CSE sera très utile pour faire le point sur l'évolution du projet et son impact sur les salariés (charge de travail, effectif, etc.) et sur l'entreprise (évolution de la situation économique et financière, ou des parts de marché, etc.),



ATLANTES

AVOCATS

ANNEXES

Les obligations d'information-consultation 1/3

<p>Organisation, gestion et marche générale de l'entreprise Art L.2312-8 du Code du travail</p>	<p>Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions.</p> <p>II. - Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur:</p> <ul style="list-style-type: none">1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;2° La modification de son organisation économique ou juridique ;3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;5° 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 invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. <p>III. - Le comité est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures mentionnées au II du présent article.</p> <p>IV. - Le comité social et économique mis en place dans les entreprises d'au moins cinquante salariés exerce également les attributions prévues à la section 2.</p>
<p>Orientations stratégiques Art. L.312-24 du Code du travail</p>	<p>Le comité social et économique est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;</p>
<p>Situation économique et financière Art. L.2312-25 du Code du travail</p>	<p>Le comité social et économique est consulté sur la situation économique et financière de l'entreprise</p>
<p>Politique sociale de l'entreprise Art. L.2312-26 du Code du travail</p>	<p>Le comité social et économique est consulté sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.</p>
<p>Restructuration et compression des effectifs Art.L.2312-37du Code du travail</p>	<p>Le comité social et économique est consulté sur les restructurations et compressions des effectifs</p>

Les obligations d'information-consultation 2/3

Opération de concentration Art. L.2312-37 du Code du travail	Le comité social et économique est consulté en cas d'opération de concentration ; 4° Offre publique d'acquisition ; 5° Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.
Offre publique d'acquisition Art. L.2312-37 du Code du travail	Le comité social et économique est consulté en cas d'offre publique d'acquisition ;
Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire Art. L.2312-37 du Code du travail	Le comité social et économique est consulté en cas de procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.
Prévoyance Art. R.2312-22 du Code du travail	Le comité social et économique est informé et consulté préalablement à la mise en place d'une garantie collective mentionnée à l'article L.911-2 du code de la sécurité sociale ou à la modification de celle-ci.
Aide publique Art. R.2312-22 du Code du travail	Le comité social et économique est informé et consulté après notification à l'entreprise de l'attribution directe, par une personne publique, de subventions, prêts ou avances remboursables dont le montant excède un seuil fixé par arrêté pris par les ministres chargés du travail, de l'économie, du budget et des collectivités territoriales. Cette disposition s'applique dans les mêmes conditions aux subventions, prêts et avances remboursables attribués dans le cadre de programmes ou fonds communautaires. L'information et la consultation portent sur la nature de l'aide, son objet, son montant et les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique attributrice.
Modification registres et documents obligatoires Art. L.2315-5 du code du travail	Lorsqu'il tient de la loi un droit d'accès aux registres et documents rendus obligatoires par le code du travail, le comité social et économique est consulté préalablement à la mise en place d'un support de substitution
Licenciement collectif pour motif économique Art. L.2312-37 du Code du travail	Le comité social et économique est consulté en cas de licenciement collectif pour motif économique L'avis motivé du CSE - Septembre 2023



Les obligations d'information-consultation 3/3

Licenciement d'un membre du CSE ou d'un représentant de proximité Art. L.2421-3 et suivants du Code du travail	Le licenciement envisagé par l'employeur d'un membre élu à la délégation du personnel au comité social et économique titulaire ou suppléant ou d'un représentant syndical au comité social et économique ou d'un représentant de proximité est soumis au comité social et économique, qui donne un avis sur le projet de licenciement.
Moyens ou techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés Art. L.2312-38 du Code du travail	Le comité est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.
Congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise Art. L.3142-113 du Code du travail	Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur peut refuser le congé ou le passage à temps partiel s'il estime, après avis du comité social et économique, que ce congé ou cette activité à temps partiel aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.
Règlement intérieur d'entreprise Art. L.1321-4 du Code du travail	Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité social et économique. Il en est de même en cas de modification ou de retrait des clauses du règlement intérieur.

Les avis conformes du CSE

La mise en place d'horaires individualisés

Art L.3121-48 du Code du travail

La nomination du médecin du travail ou le changement de secteur ou d'affectation lorsque ce changement fait l'objet d'une contestation

Art. R.4623-5 du Code du travail; Art. R.4623-12 du Code du travail

Le choix entre un service de santé au travail d'entreprise et un service de santé interentreprises lorsque l'entreprise peut opter pour ces deux formes d'organisation

Art. D.4622-2 du Code du travail

La décision d'adhérer à un service médical interentreprises

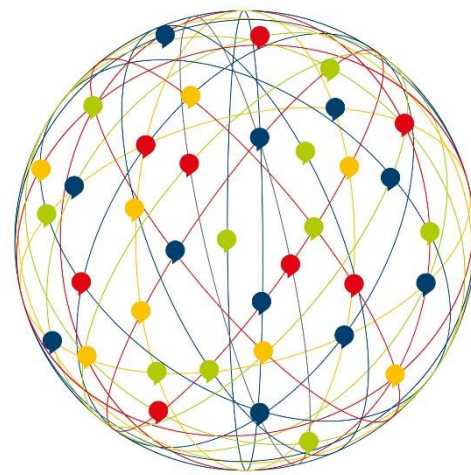
Art. D.4622-23 du Code du travail

Le remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur dans les entreprises dépourvues de représentation syndicale

Art.L.3121-7du Code du travail

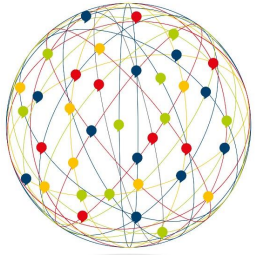
Le refus d'autorisation d'absence pour un congé de formation économique, sociale et syndicale ; ou une réunion d'association familiale dont le salarié est le représentant

Art. L.2145-11 du Code du travail; art. L.211-13 du Code de l'action sociale et des familles



ATLANTES
AVOCATS

Merci



ATLANTES

AVOCATS

Pourquoi choisir Atlantes ?

- Nos juristes et avocats défendent, accompagnent et forment **exclusivement** les élu.e.s, les salariés et les syndicats
- Le Routard nous a fait confiance, avec notre partenaire Secafi, pour co-écrire le 1^{er} guide du Routard des CSE
- Atlantes reconnu cabinet « incontournable » par les représentants du personnel (élus de CSE et syndicats)
- + de 5.000 représentants du personnel **formés chaque année** depuis plus de 10 ans
- + de 800 **instances** représentatives du personnel **accompagnées et défendues** dans nos missions de conseil et contentieux
- + de 15.000 **questions résolues** par an dans le cadre de l'assistance juridique aux CSE

... et pour son conseil par le magazine Décideurs ;-)



Votre contact – 01 56 53 65 00
contact@atlantes.fr - www.atlantes.fr

