



Fédération Générale des Transports C.F.T.C

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens



Veille Juridique sociale FGT spéciale CSE :

Les 3 consultations annuelles du CSE.

Depuis 2016, rationalisation des consultations **annuelles** obligatoires du CSE (Comité Social Économique).



Le CSE est ainsi consulté chaque année sur :

- ◆ La situation économique et financière de l'entreprise.
- ◆ La politique= sociale
- ◆ Les orientations stratégiques

Consultations annuelles récurrentes Article L. 2312-17 du code du travail

Situation économique et financière

CSE : L. 2312-25

Politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

CSE : L. 2312-26

Orientations stratégiques

CSE : L. 2312-24

Pour chacune de ces 3 consultations, **le CSE peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix.**

Qui dit consultation, dit application de délais contraints pour exprimer son avis.

- **Les principes intangibles :**

Dans l'exercice de ses attributions, le comité émet des avis et des vœux

Le comité dispose d'un délai d'examen suffisant

L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée à ces avis et vœux

- **Néanmoins, le comité doit rendre son avis dans les délais fixés :**

Par accord collectif (article L. 2312-19 du code du travail).

Ou, en l'absence de DS, par accord entre l'employeur et le comité, adopté à la majorité des titulaires du comité.

Ou, à défaut d'accord, les délais sont fixés à :

1 mois où

2 mois si recours à un expert

3 mois dans le cadre

À l'expiration de ces délais, le comité est réputé avoir été consulté et avoir rendu, le cas échéant, un avis négatif.

Quel est le point de départ du délai de consultation du comité ?

Le délai court à compter de la date à laquelle l'employeur a informé les membres du comité de la mise à disposition des informations dans la BDES (article L.23 12-18 et R. 23 12-7).

La BDES est ainsi le support clé des trois consultations récurrentes.

Existe-t-il une BDES dans votre entreprise ?

Le contenu de la BDES est-il satisfaisant et exploitable ?

La BDES est-elle régulièrement remise à jour par la direction ?

Il est conseillé aux élus :

De dénoncer dès le début de la procédure de consultation tout manquement quant à la communication des informations (difficultés d'obtention ou de compréhension des informations ou informations insuffisantes).

De soutenir que le délai de consultation n'a pas commencé à courir (vote d'une résolution du comité) et demander une prorogation de ce délai.

De voter un mandat de représentation pour aller en justice afin d'être en mesure d'agir avant l'expiration du délai légal de consultation.

Quid en cas d'informations insuffisantes ?

En cas de difficulté d'accès aux informations, la loi prévoit la saisine du juge :

- Procédure d'urgence en la forme des référés et décisions dans les huit jours

- La saisine du juge n'a pas pour effet de suspendre le délai de consultation.
- Le juge peut proroger le délai, en cas de difficulté particulière, ce qui suppose que le délai ne soit pas déjà arrivé à échéance.

Nécessité pour le comité de manifester très vite son insatisfaction auprès de la DREETS (nouvelle appellation de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.) Et de saisir le juge.

Si l'expert-comptable choisi par le comité a accès à la base de données, il n'est pas limité, dansé
prérogatives d'investigation, par cette base.

Il peut demander tous les documents qu'il juge utiles à la réalisation de sa mission ainsi que des entretiens avec la direction de l'entreprise.

Les modalités de consultation du comité peuvent être adaptées par accord.

Les modalités de ces consultations peuvent être adaptées par accord collectif (50%) :

- Le point de départ de la consultation
- Le contenu des informations à transmettre au CSE
- Le nombre de réunions
- Les délais dans lesquels le CSE rend ces avis.

Attention, le projet d'accord syndical ne sera pas présenté au CSE pour avis, nécessité d'une parfaite coordination entre les élus du comité et OS, les élus pourront demander à participer à cette négociation qui concerne directement leurs attributions.

Les OS et le comité peuvent se rapprocher de l'expert ; ce dernier peut vous accompagner dans la préparation de cette négociation et s'assurer que le projet d'accord ne va pas à l'encontre de l'exercice effectif des prérogatives du comité.

Les modalités de consultation du CSE peuvent être adaptées par accord.

- Les ordonnances reprennent et amplifient les dispositions déjà envisagées antérieurement d'aménagement des procédures de consultation et du recours aux expertises.
- Possibilité de signer un accord d'entreprise (majoritaire) ou accords conclus avec la majorité des membres titulaires du comité social et économique (L. 23 15-79) portant sur le contenu, la périodicité (sur une période maximale de trois années) et les informations à communiquer.
- Le point de départ de la consultation, le contenu des informations à transmettre, le nombre de réunions, le délai pour la remise des avis...

Le caractère « annuel obligatoire » se transforme donc en « optionnel triennale » avec un accord.
À défaut d'accord, le caractère annuel obligatoire est toutefois maintenu.

Les modalités de consultation du CSE peuvent être adaptées par accord.

L'accord « détermine le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années »

Une vigilance des organisations syndicales et des élus est donc fortement recommandée :

- Maintenir la cohérence des analyses économiques, sociales et stratégiques.
- Ne pas restreindre certains champs d'études (analyse des rémunérations dans la politique sociale, information sur le groupe au-delà de l'entreprise étudiée).

La consultation sur les orientations stratégiques.

Chaque année, depuis la LSE de juin 2013, le CSE est consulté :

- Sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur les conséquences notamment sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail.

La loi Rebsamen d'août 2015 à ajouter aux deux thèmes à cette consultation :

- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
- Les orientations de la formation professionnelle.

Les ordonnances Macron n'ont pas modifié cette consultation annuelle.

- Exception faite des modalités de financement par le CSE.

La consultation sur les orientations stratégiques est prévue aux articles L. 23 12–24 et L. 23 12–17 du code du travail.

Focus sur la consultation sur les orientations stratégiques.

Cette consultation peut être l'occasion d'un débat argumenté avec l'employeur sur :

- Les hypothèses retenues par l'employeur pour établir ses prévisions et sa stratégie : évolution prévisible du contexte économique et des parts de marché, chiffre d'affaires attendues, évolution des marges.
- Les écarts entre les perspectives présentées et les données réelles disponibles dans le compte de résultat le plus récent de l'entreprise.
- Les écarts entre les perspectives présentées cette année et celle de l'année précédente.
- Les conséquences de ses prévisions en termes d'activité, de métier, de compétences et de formation, de conditions de travail, etc.
- le CSE émet un avis sur les orientations stratégiques présentées par l'employeur et leurs conséquences pour les salariés et peut proposer d'autres alternatives.
- Cet avis est transmis au conseil d'administration ou de surveillance qui doit formuler au CSE une réponse argumentée sur laquelle le comité peut répondre à son tour.

Dans le cadre d'un CSE : L. 23 12–24 :

- L'expert-comptable doit faire sa demande d'information dans les trois jours qui suivent sa décision, la direction doit y répondre dans les cinq jours ; la remise d'un rapport par l'EC doit intervenir 15 jours avant l'expiration du délai dont dispose le CSE pour rendre son avis.
- Sauf accord plus favorable entre le CSE et la direction, le CSE contribue sur son budget des attributions économiques et professionnelles (budget de fonctionnement) au financement de l'expertise à hauteur de 20 %.
- Le CSE peut toutefois faire financer l'intégralité de la mission de l'expert par l'entreprise s'il montre
- Qui ne disposent pas de ressources suffisantes (de l'année)

- Qui n'a pas réalisé de transfert du reliquat budget à AEP (fonctionnement) vers le budget ASC sur les trois dernières années.
- Périmètre de la consultation : un accord de groupe peut prévoir que la consultation soit effectuée au niveau du comité de groupe.

La consultation sur la situation économique et financière.

Focus sur la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise.

- La consultation sur la situation économique et financière est prévue aux articles L. 23 12–25 et L. 23 12–17 du code du travail.
- Cette consultation sur la situation économique et financière porte également sur :
- La politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.
- L'utilisation des crédits d'impôt et notamment ceux liés aux dépenses de recherche et au CICE.

Les informations prévues portent à la fois sur l'analyse des éléments passés (comptes annuels) et futur (comptes prévisionnels)

Cette consultation donnera lieu à un débat argumenté avec l'employeur :

- S'agissant d'une consultation, le comité émet un avis et peut formuler des recommandations.
- Cet avis est transmis au conseil d'administration ou de surveillance.

Les informations pour cette consultation sont détaillées dans les articles L. 23 12–25 et R. 23 12–16 (six moins de 300 salariés) ou R. 23 12–17 (si moins de 300).

- Ces informations sont mises à disposition dans la BDES.

Point de vigilance.

- Les données sociales ne doivent pas être évacuées du débat à ce stade, sous prétexte qu'elles font l'objet d'une consultation à part.
- Nécessaire de recouper les données économiques et sociales pour être plus pertinent :
- Quel est l'impact de l'évolution de l'activité sur le niveau et la structure des effectifs en interrogations sur le niveau de la sous-traitance ?
- Comment s'explique l'évolution de la masse salariale ? Quelle variation du coup salarial moyen par employé ? Quelle politique de rémunération ?
- Quel est le poids et l'évolution des 10 plus hautes rémunérations dans le total des salaires et traitements ?

La consultation sur la politique sociale.

La consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et de l'emploi est prévu aux articles L. 23 12–26 L. 23 12–17 du code du travail.

La consultation sur la politique sociale peut être réalisée au niveau de l'entreprise et des établissements « lorsque sont prévus des mesures d'adaptation spécifique à ces établissements » (article L. 23 12–22) les élus devront donc être vigilants au maintien de cette consultation à l'échelle des établissements.

Les informations pour cette consultation sont mises à disposition dans la BDES (L. 23 12–26 et R. 23 12–18) pour que la consultation soit considérée légitime, certaines informations doivent obligatoirement figurer dans la BDES.

- Entreprise de moins de 300 salariés : R. 23 12–19
- Entreprise à partir de 300 salariés : R. 23 12–20

Les thèmes de la consultation sur la politique sociale sont nombreux :

- L'évolution de l'emploi, les qualifications.
- Le programme pluriannuel de formation et les actions de prévention et de formation envisagée par l'employeur.
- L'apprentissage, les conditions d'accueil en stage.
- Les conditions de travail.
- Les congés, l'aménagement du temps de travail et de la durée du travail.
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Le droit d'expression des salariés, si aucun DS ou aucun accord conclut.
- Les données du bilan social (si plus de 300 salariés)

Depuis les ordonnances, ces thèmes complétaient de :

- Un rapport annuel sur le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et des actions menées au cours de l'année.
- Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Concernant ces deux derniers thèmes, la consultation doit nécessairement être réalisée annuellement (aucun accord ne peut prévoir une périodicité différente).

Comment désigner l'expert :

Inscription nécessaire à l'ordre du jour de différente séance plénière du comité.

Nomination d'un expert-comptable dans le cadre de l'article L. 23 12–17 du code du travail pour l'examen des **orientations stratégiques** de l'entreprise et leurs conséquences notamment sur l'emploi et les assistances du CSE en vue de la consultation prévue à l'article L. 23 12–24.

Nomination d'un expert-comptable dans le cadre de l'article L. 23 12–17 du code du travail pour l'examen de la **situation économique et financière** de l'entreprise et l'assistance du CSE en vue de la consultation prévue à l'article L. 23 12–25.

Nomination d'un expert-comptable dans le cadre de l'article L. 23 12–17 du code du travail pour l'examen de la **politique sociale** et l'assistance du CSE en vue de la consultation prévue à l'article L. 23 12–26.