



**LES 5 REGLES ESSENTIELLES A LA CONSULTATION DU
CSE**

Au-delà la question des thématiques sur lesquelles le CSE doit être consulté, se pose avec acuité la manière dont le CSE doit être consulté.

En la matière, 5 règles essentielles doivent être respectées.

➤ **« Les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du CSE (...) »**

La consultation a donc un caractère préalable à la mise en œuvre de la décision sur laquelle le président consulte le CSE : ni le projet, ni la décision de l'employeur ne doivent être définitifs mais suffisamment arrêtés.

➤ **Le CSE « dispose d'un délai d'examen suffisant (...) »**

Cette formulation a remplacé, depuis 2013, l'expression jugée trop vague de « délai raisonnable ».

Le Code du travail prévoit parfois des dispositions spéciales (en matière de licenciement économique par exemple) mais on peut cependant retenir simplement que :

- soit ces délais ont été fixés par un accord d'entreprise,
- soit, à défaut d'accord, le Code du travail précise que le délai général est d'un mois à compter de la remise de l'information. Il peut être porté à deux ou trois mois dans certains cas (intervention d'un expert, nécessité de consulter les CSEEE et le CSEC (article R 2312-6 du Code du travail)).

A partir de quand commence à courir le délai ?

Selon l'article L 2312-5, ce délai « court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le Code du travail (...) » dans la base de données économiques et sociales (BDES).

En pratique, pour toute consultation, donnant lieu ou non à des informations transcrites dans la BDES, le point de départ du délai est la date de la remise de l'information aux élus (Cass. Soc. 21 septembre 2016, n° 15-19.003).

Il convient de noter que l'absence de BDES empêche le délai de consultation de courir (Cass. Soc. 28 mars 2018, n° 17-13.081).

➤ **L'employeur doit communiquer au CSE « (...) des informations précises et écrites (...) »**

Ainsi, les informations communiquées par l'employeur doivent être suffisamment claires et explicites.

La jurisprudence a ainsi précisé :

- que l'employeur n'est pas forcément tenu de remettre au CSE tous les documents se rapportant à la consultation, tels que des projets de contrats, une note contenant des informations suffisamment précises pouvant suffire (Cass. Crim. 6 avril 1993, n° 92.80.864),
- que l'employeur ne peut pas se contenter de lire un document long et complexe dont il refuse la communication (Cass. Crim. 4 novembre 1982, n° 81.90.715),
- que la projection d'un fichier Powerpoint très succinct sur un projet et ses conséquences n'est pas suffisante (Cass. Soc. 25 septembre 2013, n° 12-21.747).

En pratique, le document écrit qui sera remis par l'employeur doit répondre à des interrogations logiques et de bon sens puisque ni les textes, ni la jurisprudence n'apportent ces précisions, telles que :

- en quoi consiste le projet ?
- quels sont son intérêt et son utilité ?
- quelles en seront ses conséquences sur les conditions d'emploi et de travail des salariés ?
- quel est le calendrier de mise en œuvre prévu ?

Il convient de rappeler que s'il estime ne pas disposer d'éléments suffisants, le CSE peut saisir le Président du Tribunal Judiciaire (article L 2312-15, al. 4 du Code du travail).

➤ **Le CSE dispose « de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations »**

Cette expression souligne que la nature d'un processus de consultation est de procéder à un échange d'informations entre la Direction et les élus pour que les composantes du projet et ses conséquences soient clairement appréhendées par les membres du CSE.

➤ **« L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux du comité »**

Il convient de rappeler qu'en dehors des cas très limités où un droit de veto du CSE est reconnu par la loi (nomination ou affectation du Médecin du travail, mise en place d'horaires individualisés), l'avis du CSE est consultatif et ne peut donc imposer à l'employeur d'en tenir compte pour modifier ses projets.

Cependant, cette dernière exigence souligne tout l'intérêt pour un CSE de formuler un avis motivé et pertinent : l'employeur se doit d'y répondre étant précisé qu'il n'est pas tenu d'apporter une réponse écrite mais les explications orales qu'il apportera au cours de la réunion figureront dans le procès-verbal de la réunion.

Ce dernier point, moins connu et respecté que les précédents, nécessitera donc, lui aussi, toute l'attention des acteurs en présence.

Il convient de rappeler que le Ministère du travail a précisé ces mêmes règles, lesquelles ne sont pas remises en cause par la crise sanitaire actuelle malgré le mode de déroulement courant des réunions du CSE en visioconférence.