



ARTICLES

#1 : Obtenir un avis du CSE sur chaque consultation périodique obligatoire

08/25/2020

PREMIER VOLET DE NOTRE SÉRIE « CHECK-LIST DES OBLIGATIONS SOCIALES AVANT LE 31 DÉCEMBRE » : QUELQUES RAPPELS SUR LES CONSULTATIONS ANNUELLES DU CSE !

Quel est l'objet des consultations périodiques ?

Il existe trois consultations périodiques obligatoires :

- 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**.

Orientations stratégiques	Situation économique et financière	Politique sociale, conditions de travail et emploi
<p>→ Orientations stratégiques elles-mêmes, définies par « l'organe chargé de la administration de l'entreprise » (suivant les dispositions statutaires, comme le CA). Cette consultation est directement liée à la construction et à l'évolution du projet associatif / projet d'établissement / projet de service</p> <p>→ Conséquences sociales de ces orientations pour l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences (plan de développement), l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages (y compris en cas de <i>statu quo</i>)</p>	<p>Éléments passés comme les comptes annuels et éléments prospectifs comme les comptes prévisionnels</p> <p><i>N.B.</i> : le second volet de cette consultation (« politique de recherche et de développement technologique ») apparaît difficilement transposable au sein du secteur associatif</p>	<p>Évolution de l'emploi, qualifications, programme pluriannuel de formation, actions de formation envisagées par l'employeur, apprentissage, conditions d'accueil en stage, actions de prévention en matière de santé et de sécurité, conditions de travail, congés et l'aménagement du temps de travail, durée du travail, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et -en l'absence d'accord sur le sujet - les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés</p>

Toutefois, ces trois consultations sont largement **aménageables par accord collectif** (contenu, périodicité, modalités, niveau de consultation, liste et contenu des informations nécessaires, faculté d'émettre un avis unique).

En pratique, le constat est qu'encore peu de structures se sont saisies de la possibilité de négocier sur les consultations périodiques. Pourtant, les partenaires sociaux apparaissent les mieux à même de définir les contours de ces consultations afin qu'elles aient un réel intérêt pratique... et éviter une consultation de façade ne visant qu'à entrer tant bien que mal dans le cadre des dispositions légales et réglementaires peu adaptées aux petites structures non lucratives.

À défaut d'accord et en cas de pluralité d'établissements distincts, les consultations sur les orientations stratégiques et sur la situation économique et financière sont menées au niveau central, sauf si l'employeur en décide autrement. La consultation sur la politique sociale est quant à elle conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation qui leurs sont spécifiques.

Quand doivent-elles avoir lieu ?

À défaut d'accord sur leur périodicité, chaque consultation doit avoir lieu au moins une fois par année civile, c'est-à-dire **avant le 31 décembre**.

Conseil : afin d'éviter « l'urgence » des consultations en fin d'année, il est préconisé d'établir, en début d'année, un rétroplanning relatif à la réalisation des trois consultations récurrentes.

Par exemple :

- Situation économique et financière : en début ou en fin d'année (mais toujours une fois par année civile), après la date de disponibilité des comptes de la structure ;
- Orientations stratégiques : en cours d'année, avant la réunion de l'Assemblée Générale Ordinaire de l'Association afin que l'avis du comité soit préalablement transmis aux organes dirigeants ;
- Politique sociale, conditions de travail et emploi : au vu de l'ampleur des sujets devant être abordés au cours de cette consultation, plusieurs réunions sont préconisées. Par exemple : une réunion distincte – avec avis séparé – en fin d'année sur le bilan annuel (de l'année presque écoulée) sur la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail et sur le programme de prévention (pour l'année en cours/à venir) ; une autre réunion en cours d'année, avec un recueil de l'avis du CSE sur les autres sujets évoqués ;

Délais de consultation

À défaut d'accord collectif sur le sujet, les délais de consultation du CSE sont les suivants :

- Principe : 1 mois ;
- En cas d'intervention d'un expert : 2 mois ;
- En cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement : 3 mois.

Il est donc encore temps d'effectuer les consultations périodiques du CSE au titre de l'année 2020 !

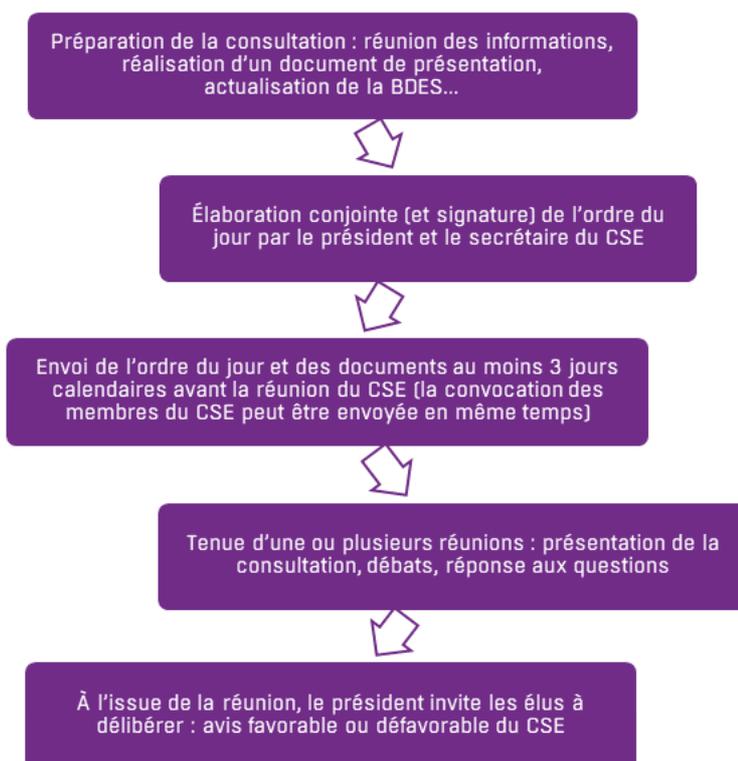
À savoir : contrairement à une idée reçue, le délai de consultation ne court pas à compter de la première réunion de consultation, mais à compter de la communication par l'employeur de toutes les informations nécessaires (ou de l'information par l'employeur au CSE quant à leur mise à disposition dans la BDES).

À expiration de ces délais, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. Il s'agit bien de délais maximums : il n'existe pas de délai minimum pour que le CSE puisse rendre son avis (par exemple, l'avis pourrait être émis à l'issue d'une seule réunion tenue au moins 3 jours après avoir reçu l'ordre du jour et les documents afférents).

Conseil : pour prévenir la désignation coûteuse et chronophage d'un expert, il convient de fournir une information la plus claire et compréhensible possible aux membres du comité (documentation intelligible, présence en réunion d'une personne qualifiée pour l'expliquer...).

Formalisme de la consultation

Afin que la consultation soit régulière, il est impératif de respecter le formalisme afférent à toute consultation du CSE et de garder une trace des diligences effectuées.



Bonne pratique : quelle que soit la consultation (périodique ou ponctuelle), il est conseillé de formaliser l'avis rendu par les membres du CSE dans un document écrit, distinct du procès-verbal de la réunion : cela permet ensuite à l'employeur d'avoir une trace de l'avis rendu par le comité sans avoir à attendre que le secrétaire ait procédé à la rédaction du procès-verbal.

Quels risques en cas de non-respect des règles de la consultation ?

Le non-respect des règles applicables à la consultation du CSE est susceptible de caractériser un **délit d'entrave** au fonctionnement du CSE, puni d'une amende de 7.500 € pour une personne physique (le dirigeant, le cas échéant déléataire de pouvoirs) et 37.500 € pour l'association ou l'entreprise). L'inspecteur du travail est compétent pour faire reconnaître et constater le délit d'entrave, le P-V constatant l'infraction étant ensuite transmis au procureur de la République.

EN CONCLUSION, À DÉFAUT D'AMÉNAGEMENT PAR VOIE CONVENTIONNELLE, UN OBJECTIF POUR CHAQUE ANNÉE : AVOIR TROIS AVIS DU CSE PORTANT SUR LES TROIS CONSULTATIONS PÉRIODIQUES 😊

Picard avocats

31, rue du Faubourg Poissonnière - 75009 PARIS

contact@picard-avocats.com

01 84 25 14 70

www.picard-avocats.com

Ce document a une vocation d'information générale et ne saurait constituer une consultation ou un avis juridique. Pour toute information complémentaire, le cabinet Picard avocats reste disponible.

Si vous souhaitez recevoir les newsletters du cabinet, envoyez-nous un email à l'adresse contact@picard-avocats.com.

