

"Négociez le calendrier de consultation du CSE !"

15/11/2022



Dans ce point de vue, Daphné Lecointre et Julien Picard, co-fondateurs du cabinet PNL Conseil, spécialisé dans l'intervention auprès des CSE, constatent que certaines entreprises concentrent à la fin de

l'année les grandes consultations annuelles, sur la base de données déjà anciennes. Pour prévenir ce travers, les consultants suggèrent aux élus des comités sociaux et économiques (CSE) de négocier un calendrier annuel de consultation de l'instance,

Les dernières réformes du marché du travail se sont appuyées sur la promesse d'un dialogue social renforcé pour accompagner le poids grandissant de la négociation d'entreprise et un certain nombre de mesures que le patronat appelait de ses vœux : baisse des cotisations sociales, assouplissement du droit des licenciements collectifs, sécurisation financière de l'employeur par un barème prud'hommal plafonnant les indemnités pour licenciement abusif, simplification et réduction des obligations et des moyens des IRP (institutions représentatives du personnel), dépénalisation de la majeure partie des entraves au CSE....

En contrepartie, un large accès à l'information (mise en place de la BDES, la Base de Données Economiques et Sociales depuis 2013, Environnementales depuis 2021), des consultations annuelles obligatoires restreintes mais avec expertises associées (loi Rebsamen de 2015), davantage de présence dans les conseils d'administrations, des dispositifs destinés à la promotion des compétences (valorisation des parcours syndicaux, mobilité sécurisée, réforme de la formation professionnelle) devaient permettre aux instances représentatives du Personnel de tenir leur rôle.

Au-delà de ces promesses, la pratique force à constater que les prérogatives des CSE sont complexifiées dans bon nombre d'entreprises, indépendamment de la crise sanitaire qui aura parfois servi d'excuse.

La réduction des moyens alloués aux représentants du personnel notamment à l'occasion des ordonnances « Macron » n'a échappé à personne. Bien sûr, il y a aussi le sujet de la BDESE dont le contenu et les modalités sont rarement au niveau des obligations légales.

L'information transmise aux instances est même appauvrie là où une BDESE peu renseignée remplace les données historiquement transmises.

Une dérive inquiétante : les consultations annuelles obligatoires tardives

A défaut d'accord prévoyant des dispositions dérogatoires, le CSE d'entreprise est consulté obligatoirement chaque année sur trois thèmes :

1. La situation économique et financière.
2. La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.
3. Les orientations stratégiques et ses conséquences.

Parallèlement, les délais relatifs aux consultations sont fixés et s'articulent principalement autour de deux références :

- a. 1 mois sans intervention d'un expert.
- b. 2 mois avec intervention d'un expert.

Les délais s'ouvrent à compter de la transmission des documents par l'employeur. Ceci a une conséquence : la Direction ayant la main sur la production des informations prend également la main sur le calendrier. Dans la pratique ce sont donc les Directions qui décident d'inscrire à l'ordre du jour d'une séance du CSE les consultations annuelles obligatoires précédemment évoquées.

Il est constaté dans ces conditions des dérives calendaires pour ces consultations, en particulier sur les thèmes sociaux et stratégiques dont la matière est moins normée que pour les données comptables et financières. Ainsi, les consultations ont tendance à se retarder, occupant de plus en plus le 2nd semestre pour des données majoritairement arrêtées en fin d'année civile. Certaines entreprises particulièrement peu vertueuses vont même jusqu'à ouvrir les 3 consultations sur le dernier mois de l'année. L'ancienneté des données pose alors question quant à l'intérêt et à l'utilité de débattre de sujets devenus trop éloignés de l'actualité.

Et finalement c'est sans doute la plus dramatique et la moins avouable des conséquences des dernières réformes : décourager par restriction des moyens alloués aux représentants du personnel et complexifier leur capacité à exercer utilement leurs prérogatives économiques.

La nécessité de fixer un calendrier des informations-consultations annuelles obligatoires

Dans un environnement réglementaire de moins en moins lisible, il est plus que jamais utile de revenir aux fondamentaux. L'article L.2312-8 du code du travail est, à ce titre, une pièce centrale :

- D'une part, il ne fixe aucune limite au champ d'intervention du CSE, ni aux domaines d'information auquel il doit avoir accès.
 - D'autre part, il stipule explicitement que la première mission du CSE est de défendre les intérêts des salariés.
-

L'article L.2312-8 du Code du travail (extrait)

"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.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise".

Une bonne pratique de dialogue social passe par l'élaboration d'un calendrier des négociations et informations-consultations annuelles obligatoires, voire la désignation d'un expert en début d'exercice en considérant que ce dernier va accompagner l'instance tout au long de l'année, et ce, indépendamment des dates auxquelles l'information-consultation va être mise à l'ordre du jour. Cela peut être négocié avec les DS, acté par un engagement avec le CSE et peut être appuyé par les modalités formalisées dans la lettre de mission de l'expert.

► *NDLR : les auteurs de ce point de vue, Daphné Lecointre et Julien Picard, sont co-fondateurs du cabinet PNL Conseil, spécialisé dans l'intervention à destination des CSE.*

Daphné Lecointre et Julien Picard



Écrit par

Bernard Domergue

Autres articles de l'édition

- **Projet de loi marché du travail, formation, retraites : Olivier Dussopt s'exprime sur les chantiers en cours**
- **Le Sénat vote un amendement portant la retraite à 64 ans**
- **L'OPPBTP lance une campagne de prévention pour les intérimaires du BTP**
- **À quand le plein-emploi pour les travailleurs en situation de handicap ?**
- **La première grève des auxiliaires de vie de Caen**