



## LA PROCEDURE D'INFORMATION-CONSULTATION

Information ou information-consultation ?

- **Le devoir d'information** signifie que l'employeur est tenu de communiquer au CSE un certain nombre d'informations thématiques.
- **La consultation** : les décisions prises par l'employeur doivent faire l'objet d'une consultation préalable du Comité social et économique. **L'employeur est alors tenu de recueillir l'avis motivé et argumenté des élus.**

### Le cadre légal

Dans les CSE de +50 ETP, **le comité social et économique émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives.** [Article L2312-15 du code du travail](#)

Ainsi et selon l' [Article L 2312-8](#), le comité est informé et consulté sur les questions intéressant **l'organisation**, la **gestion** et la **marche générale de l'entreprise** et leurs **conséquences environnementales**, notamment sur :

- 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, ou remise ou le maintien au travail des accidentés du travail [...] et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

⇒ **Les thématiques de consultations** définies par l'article L. 2312-8 du Code du travail **sont très larges**. Cela signifie que le CSE doit être **régulièrement consulté par l'employeur** sur des sujets très variés **de manière ponctuelle ou récurrente** selon l'actualité de l'entreprise.

#### **Informations-Consultations ponctuelles sur projet**

Outre les thèmes prévus à l'article [L. 2312-8](#), le CSE est consulté également dans les cas suivants :

- 1° Les méthodes ou techniques d'aide au recrutement, les traitements automatisés de la gestion du personnel et la mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ; ([Article L2312-37](#) et suivants)
- 2° Restructuration et compression des effectifs ; ([Article L2312-37](#) et suivants)
- 3° Licenciement collectif pour motif économique / Opération de concentration ;
- 4° Offre publique d'acquisition ; ([Article L2312-37](#) et suivants)
- 5° Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire. ([Article L2312-37](#) et suivants)
- 6° Le règlement intérieur de l'entreprise ([Article L1321-4](#))
- 7° DUERP : mise à jour ou annuelle ([Article L4121-3](#))

#### **Informations-Consultations récurrentes** [Article L2312-17](#)

- 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ; [Article L2312-24](#)
- 2° La situation économique et financière de l'entreprise ; [Article L2312-25](#)
- 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. [Article L2312-26](#) à [Article L2312-34](#)

#### **Bon à savoir :**

Sans accord collectif, dans les entreprises multi-établissements les information-consultations récurrentes se réalisent chaque année au niveau de l'entreprise. [Article L2312-22](#)

# Les différentes étapes

## **Bon à savoir :**

Le non-respect de la procédure constitue un délit d'entrave au fonctionnement du CSE.

Les dispositions légales donnent un sens important à la consultation du CSE et donc au rôle des élus CSE.

Pour éviter des prises de positions hâtives et superficielles et créer un véritable dialogue, la loi prévoit une procédure de consultation en plusieurs étapes.

Dans le cadre d'une consultation ponctuelle, l'information consultation du CSE doit avoir lieu au **stade du projet arrêté, mais amendable**. Le CSE ne peut être mis devant le fait accompli. [Article L2312-14](#). La consultation du Comité social et économique est **impérative** afin que l'employeur puisse prendre une décision.

## 1<sup>ère</sup> étape :

Le président remet aux élus toutes les informations nécessaires à la compréhension du projet soumis au processus d'informations consultations.  
=> écrites, précises et loyales.

Le délai d'examen doit être suffisant [Article L2312-15](#)

## **Bon à savoir :**

Le comité peut, s'il estime ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le tribunal judiciaire pour qu'il ordonne la communication des éléments manquants.

## **Bon à savoir :**

Sauf accord collectif ou intervention d'un expert, les élus sont réputés avoir été consultés et avoir rendu un **avis négatif** si la durée entre la remise des informations et l'adoption de l'avis motivé **dépasse 1 mois**.

[Article L2312-16](#)

[Article R2312-5](#)

[Article R2312-6](#)

## 2<sup>ème</sup> étape :

En réunion CSE, la discussion s'instaure. La consultation doit donner lieu à un échange de points de vue et non à une simple information : le président présente le projet, les élus posent leurs questions et présentent leurs observations. Le président répond aux observations, un dialogue est installé. [Article L2312-15](#)

## 3<sup>ème</sup> étape :

Les membres du CSE travaillent, se concertent pour rédiger un avis motivé qui sera soumis à l'approbation.

## 4<sup>ème</sup> étape :

En réunion CSE, adoption par les élus (voix délibératives) de l'avis motivé par une résolution à la majorité des membres présents. L'abstention est considérée négative. Le président ne vote pas. Puis communication de l'avis au président et aux salariés par l'intermédiaire du PV du CSE approuvé.

## **Bon à savoir :**

Sauf cas exceptionnel la loi ne contraint pas l'employeur à suivre l'avis motivé du CSE.  
Exemples : refus d'un CFESSES\*, nomination médecin travail, ...

\* Congé de formation économique social environnementale et syndicale

## 5<sup>ème</sup> étape

La réunion CSE suivant l'adoption de l'avis, le président rend compte, de la suite donnée à celui-ci en motivation ses réponses.

[Article L2312-15](#)