

CONSULTATION DU CSE

CONSULTER POUR QUOI FAIRE ?

L'employeur ne peut pas prendre de décision importante sur la marche de l'entreprise sans demander d'abord l'avis du CSE.

Mais pourquoi donc l'employeur, à plein temps dans sa fonction et formé pour diriger, devrait-il demander leur avis à des représentants du personnel qui sont à temps partiel dans leur rôle de contre-pouvoir et dont la plupart n'aurait pas la capacité à diriger une entreprise ?

Tout simplement parce que les salariés disposent d'une partie de la connaissance de l'entreprise que n'a pas l'employeur.

Sans pouvoir être, peut-être, dirigeants eux-mêmes, ils ont l'intelligence de leur réalité quotidienne et accumulent ainsi une connaissance

concrète des difficultés de l'entreprise.

On observe généralement que le dirigeant en place reste entre 3 et 5 ans, alors que les élus sont souvent présents dans l'entreprise depuis 10, 20 ou 30 ans. Cette connaissance du passé est un bien précieux dont l'employeur aurait tort de se passer. La consultation du comité n'est pas faite pour rivaliser avec la direction de l'entreprise, mais pour que les élus remontent toutes les observations (positives ou négatives) des salariés. Certains employeurs affirment qu'ils le font tous les jours et que c'est suffisant... S'il est facile de dire à son employeur ce qui va bien, il est plus difficile de lui dire ce qui va mal. La plupart du temps, c'est même impossible. Trop de dirigeants croient détenir la vérité tout seuls.

CONSULTER, COMMENT FAIRE ?

RECEVOIR DES INFORMATIONS PRÉCISES ET ÉCRITES :

Pour donner un avis, il faut que les élus disposent de tous les éléments pour évaluer le projet de l'employeur. La loi oblige le CSE à saisir le TGI en référé pour obtenir les éléments précis qu'il considère comme manquants. Le juge dispose de huit jours pour statuer.

Disposer d'un délai d'examen suffisant : l'employeur n'a pas le droit de transmettre les documents à la réunion même et d'exiger un avis immédiat. Le comité peut imposer le délai nécessaire à la compréhension du projet, à son étude, voire à la discussion avec les salariés concernés. Il est au minimum de quinze jours.

A défaut d'accord, ce délai est au maximum d'un mois, sauf quand le CSE a nommé un expert sur le sujet pour lequel il est consulté, délai porté à deux mois (trois mois si un CSEE et le CSEC sont consultés sur le même sujet avec expertise).

FORMULER UN AVIS MOTIVÉ :

Quand le comité dispose des informations, il doit donner son avis. Cet avis est fourni au nom des salariés que les élus représentent. Une fois cet avis formulé, l'employeur en tiendra compte ou non dans la mise en œuvre de son projet.

Trop de comités se contentent de donner un avis négatif ou positif. C'est une erreur :

- Parce que cela crée la confusion : de nombreux salariés vont croire que le comité a le pouvoir d'empêcher le projet ou qu'il en est co-responsable, ce qui est faux.
- Parce que l'avis doit être motivé : cela veut dire exposer les suggestions, satisfactions, craintes ou incertitudes sur le projet présenté.

UN ACCORD D'ENTREPRISE PEUT FIXER DES MODALITÉS DIFFÉRENTES POUR :

- les consultations régulières du CSE,
- la liste et du contenu de ces informations régulières (à l'exception des documents comptables),
- les délais dans lesquels les avis du CSE sont rendus.

2/2