

A large, stylized graphic of a fan of leaves or petals, dark teal in color, pointing downwards from the top of the page. The leaves are layered and have a pointed, triangular shape.

**SVP**

INFORMATION  
DÉCISIONNELLE

**FICHE PRATIQUE DES EXPERTS SVP**

**Les consultations du CSE  
dans les entreprises d'au moins 50  
salariés**

# Fiche pratique des Experts SVP



**Le thème de la fiche pratique**

« **Les consultations du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés** »

**À qui s'adresse ce livre blanc ?**

DRH, Directeur des relations sociales, Responsable Service RH, RRH, Expert-comptable

**Pourquoi vous proposer ce contenu ?**

Pour mieux gérer les différentes règles et thèmes de consultations du CSE

**Quels sont les points abordés ?**

Thèmes de consultation, consultations récurrentes et ponctuelles, sanctions en cas de défaut de consultation.

**Comment SVP peut vous être utile ?**

SVP possède un pôle d'experts spécialisés pouvant vous accompagner dans la gestion de ces problématiques.



# S O M M A I R E

<b>I) Cadre général de la consultation du CSE</b> .....	<b>4</b>
<b>A) Distinction entre information et consultation du CSE</b> .....	<b>4</b>
1) Information du CSE.....	4
2) Consultation du CSE.....	4
<b>B) Les règles de consultation du CSE</b> .....	<b>5</b>
1) Caractère préalable de la consultation .....	5
2) Délai d'examen suffisant.....	5
3) Remise d'informations précises au CSE.....	6
4) Niveau de conduite la consultation du CSE .....	6
5) Absence de quorum pour la tenue des consultations .....	7
6) Nombre de réunions à prévoir pour les consultations du CSE .....	7
7) Moment de consultations du CSE .....	7
8) Périodicité des consultations .....	8
<b>C) Possibilité de recourir à un expert</b> .....	<b>8</b>
<b>D) Obligation de secret professionnel et de discrétion des élus</b> .....	<b>8</b>
<b>II) Les consultations récurrentes du CSE</b> .....	<b>9</b>
<b>A) Règles générales : les 3 thèmes de consultation</b> .....	<b>9</b>
1) Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise .....	10
2) Consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise.....	11
3) Consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.....	12
<b>B) Possibilité de négocier un accord régissant les consultations récurrentes</b> .....	<b>14</b>
<b>III) Les consultations ponctuelles du CSE</b> .....	<b>15</b>
<b>A) Règles générales</b> .....	<b>15</b>
1) La compétence générale : la marche générale de l'entreprise .....	15
2) Les consultations ponctuelles précises .....	15
<b>B) Possibilité de négocier un accord régissant les consultations ponctuelles</b> .....	<b>16</b>
<b>C) Tableau d'exemples de consultations ponctuelles</b> .....	<b>16</b>
<b>IV) Sanctions en l'absence de consultation ou en cas de consultation irrégulière du CSE</b> .....	<b>18</b>

## Introduction

En raison de la diversité des sujets et des enjeux traités par le Comité social et économique (CSE) et de l'absence de réglementation claire sur la matière, les consultations dans les entreprises d'au moins 50 salariés peuvent sembler confuses et peu accessibles.

Cette fiche pratique a pour objectif de vous éclairer sur ce sujet complexe.

## I) Cadre général de la consultation du CSE

### A) Distinction entre information et consultation du CSE

#### 1) Information du CSE

Informé le CSE consiste pour l'employeur à lui fournir des renseignements spécifiques sur un sujet en particulier, sans que ce dernier soit tenu d'émettre un quelconque avis.

#### 2) Consultation du CSE

Consulter le CSE revient à demander l'avis du CSE dans le cadre des 3 grandes consultations récurrentes ou préalablement à une prise de décision ponctuelle. La consultation doit donner lieu à une discussion, à un échange (et non à une simple information). Dans ce cadre, l'employeur va informer le CSE en vue de le consulter afin de solliciter son avis<sup>1</sup>.

- **Avis du CSE :**

En principe, l'employeur demande l'avis du CSE mais n'est pas lié par celui-ci.

Ainsi, en cas d'avis négatif du CSE, il peut poursuivre la mise en œuvre de son projet sans être tenu d'obtenir un avis conforme du comité.

- **Avis conforme du CSE :**

Par exception, le CSE dispose d'un réel droit d'opposition sur certains sujets qui exigent impérativement un avis conforme du comité. S'il émet un avis négatif, l'employeur ne pourra pas avancer et mettre en œuvre son projet.

#### Exemples :

- *Pour la mise en place d'horaires individualisés<sup>2</sup> ;*
- *Pour le choix du service de santé au travail<sup>3</sup> ;*
- *En cas de refus d'un congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale<sup>4</sup> ;*
- *En cas de refus de certains congés spéciaux (ex : autorisation d'absence pour représentation d'associations familiales<sup>5</sup>).*

<sup>1</sup> C. trav. art. L. 2312-15

<sup>2</sup> C. trav., art. L. 3121-48

<sup>3</sup> C. trav., art. D. 4622-2

<sup>4</sup> C. trav., art. L. 2145-11

<sup>5</sup> CASF, art. L. 211-13

## B) Les règles de consultation du CSE

### 1) Caractère préalable de la consultation

En principe, la consultation du CSE doit **précéder la décision de l'employeur**, sauf dans des cas particuliers visés par la loi<sup>6</sup> :

- Avant le lancement d'une offre publique d'acquisition (OPA) ;
  - En cas de lancement d'une OPA, l'employeur, auteur de l'offre, peut réunir son CSE postérieurement à la publication officielle de l'offre<sup>7</sup>.
- En cas de projet d'accord collectif, de révision ou de dénonciation :
  - Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'employeur n'est plus tenu de soumettre les projets d'accord collectif, de révision ou de dénonciation à l'avis du CSE ;
  - Toutefois, la doctrine considère qu'il reste tenu de le consulter sur les mesures de mise en œuvre de cet accord, avenant et sur les conséquences de la dénonciation dès lors qu'elles portent sur une question intéressant l'organisation, la gestion ou la marche de l'entreprise.
- Sur la GPEC pour les entreprises ayant conclu un accord sur ce thème :
  - Les entreprises ayant conclu un accord relatif à la GPEC ne sont pas soumises, dans ce domaine, à l'obligation de consultation du CSE dans le cadre de la consultation récurrente sur les orientations stratégiques.

Si la décision envisagée s'inscrit dans une procédure comportant des décisions échelonnées, le CSE doit être consulté à chaque étape<sup>8</sup>.

Le CSE doit aussi être consulté à nouveau lorsque le projet sur lequel il a été initialement consulté fait l'objet de modifications importantes<sup>9</sup>.

### 2) Délai d'examen suffisant

Dans le cadre de ses attributions consultatives, le CSE dispose d'un **délai d'examen suffisant** pour rendre son avis. Il pourra notamment :

- Interroger l'employeur pour mieux comprendre les objectifs et les intentions liés au projet soumis à la consultation ainsi que les enjeux et les conséquences ;
- Evoquer des points de vigilance et/ou des risques que l'employeur n'a pas évoqué ;
- Emettre des opinions ou des propositions d'amélioration (notamment dans le cadre des consultations récurrentes).

Au terme du délai, le CSE peut rendre son avis ou formuler des observations et/ou des contre-propositions.

<sup>6</sup> C. trav. art. L. 2312-14

<sup>7</sup> C. trav. art. L. 2312-49

<sup>8</sup> Cass. soc., 7 févr. 1996, n° 93-18.756

<sup>9</sup> Cass. soc., 10 juill. 2019, n°18-10.815

Ce **délai de consultation** est fixé par accord collectif ou, en l'absence de délégués syndicaux, par accord entre l'employeur et le CSE<sup>10</sup> ou, à défaut d'accord, par décret en Conseil d'Etat<sup>11</sup> comme ci-dessous :

- Délai de **1 mois** de manière générale ;
- Délai de **2 mois** si le projet nécessite l'intervention d'un expert ;
- Délai de **3 mois** si le projet nécessite l'intervention d'une ou plusieurs expertises au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement.

Le point de départ du délai de consultation est fixé soit :

- A la date de remise de l'information par l'employeur aux élus pour la consultation ;
- A la date de la mise à disposition de l'information dans la BDESE<sup>12</sup>.

Ces délais valent pour l'ensemble des consultations légales pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique.

A l'issue de ce délai, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif<sup>13</sup>.

Une fois que le CSE a émis son avis, l'étape de la consultation est terminée et l'employeur doit rendre compte de la suite donnée à l'avis<sup>14</sup> pour ensuite passer à la phase de mise en œuvre de son projet (y compris en cas d'avis négatif).

### 3) Remise d'informations précises au CSE

Le CSE doit disposer **d'informations précises et écrites** ou **mises à disposition** par l'employeur<sup>15</sup> (via la BDESE) pour lui permettre d'émettre un avis motivé.

### 4) Niveau de conduite la consultation du CSE

En présence d'un CSE unique dans une entreprise, la consultation est conduite au niveau de CSE.

En présence d'un CSE central et de CSE d'établissement, les consultations peuvent se dérouler à plusieurs niveaux dans l'entreprise et notamment au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements<sup>16</sup>.

<sup>10</sup> C. trav. art. L. 2312-19 ; C. trav. art. L. 2312-55

<sup>11</sup> C. trav. art. R. 2312-5 ; C. trav. art. R. 2312-6

<sup>12</sup> C. trav. art. R. 2312-5

<sup>13</sup> C. trav. art. L. 2312-16

<sup>14</sup> C. trav. art. L. 2312-15

<sup>15</sup> C. trav. art. L. 2312-15

<sup>16</sup> C. trav. art. L. 2316-20

#### 5) Absence de quorum pour la tenue des consultations

Les consultations du CSE ne sont subordonnées à **aucune exigence de quorum**.

Aucun nombre minimum de participants n'est requis pour adopter une décision, une délibération ou un avis du CSE<sup>17</sup>.

L'avis du CSE sera simplement soumis au vote des élus présents et sera adopté à la majorité de ces derniers<sup>18</sup>, il sera ensuite consigné dans un procès-verbal à adopter généralement lors de la réunion suivante.

#### 6) Nombre de réunions à prévoir pour les consultations du CSE

La loi ne fixe **pas un nombre minimum de réunions** à prévoir dans le cadre des différentes consultations du CSE.

Pour les **consultations récurrentes** : au regard des thèmes à aborder dans chaque consultation, il peut s'avérer **pertinent de fixer le nombre de réunions** consacrées aux différentes consultations récurrentes dans l'accord relatif aux modalités de fonctionnement du CSE<sup>19</sup> (dans le volet modalités de consultations du CSE).

Cela permettrait d'éviter des réunions où tous les sujets seraient abordés en une seule séance, ce qui pourrait compromettre la qualité des discussions ou aboutir à des réunions excessivement longues (notamment pour la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi qui compte un nombre important de thèmes à aborder).

Pour les **consultations ponctuelles** : le nombre de réunions dépend de la nature et de la complexité du sujet soumis au CSE.

#### 7) Moment de consultations du CSE

Pour les **consultations récurrentes** : la loi ne précise pas à quel moment de l'année les consultations du CSE doivent être organisées. Il revient donc au Président du CSE et au secrétaire de travailler l'agenda social et de trouver le moment opportun pour faire ces consultations.

Selon la doctrine, il est important de choisir le moment des consultations avec soin, en évitant à la fois de les planifier trop tôt ou trop tard pour assurer aux élus d'avoir des informations à jour et de gérer efficacement des sujets exigeant une mise en œuvre anticipée au cours de l'année.

Pour les **consultations ponctuelles** : la consultation du CSE aura lieu, en principe, avant la mise en œuvre du projet.

<sup>17</sup> Cass. soc., 30 sept. 2009, n° 07-20.525

<sup>18</sup> C. trav. art. L. 2315-32

<sup>19</sup> C. trav. art. L. 2312-19

## 8) Périodicité des consultations

Pour les **consultations récurrentes** : de manière supplétive, elles doivent être organisées chaque année, à moins qu'un accord collectif ne modifie leur périodicité à 2 ou 3 ans maximum<sup>20</sup>.

Pour les **consultations ponctuelles** : par définition, elles n'interviennent pas selon une périodicité fixe et prédéterminée et ont vocation à être réalisées dès lors que la mise en œuvre d'un projet ou d'un acte de l'employeur est subordonnée, par la loi, à la consultation du CSE.

### C) Possibilité de recourir à un expert

Le CSE peut recourir à un expert pour se faire accompagner pour rendre un avis au titre des 3 consultations récurrentes<sup>21</sup> ou des consultations ponctuelles (en matière d'opérations de concentration<sup>22</sup>, de l'exercice du droit d'alerte économique<sup>23</sup>, de projets de licenciement économique avec PSE<sup>24</sup>, d'offres publiques d'acquisition<sup>25</sup>).

### D) Obligation de secret professionnel et de discrétion des élus

Dans le cadre des consultations du CSE, l'employeur peut être amené à présenter et transmettre des informations confidentielles aux membres du CSE.

Les élus sont tenus à une **obligation de discrétion** à l'égard des **informations** présentant un **caractère confidentiel** et **présentées comme telles** par l'employeur<sup>26</sup>.

---

<sup>20</sup> C. trav. art. L. 2312-19

<sup>21</sup> C. trav. art. L. 2315-87, L. 2315-88 et L. 2315-91

<sup>22</sup> C. trav. art. L. 2312-41

<sup>23</sup> C. trav. art. L. 2312-64

<sup>24</sup> C. trav. art. L. 1233-34

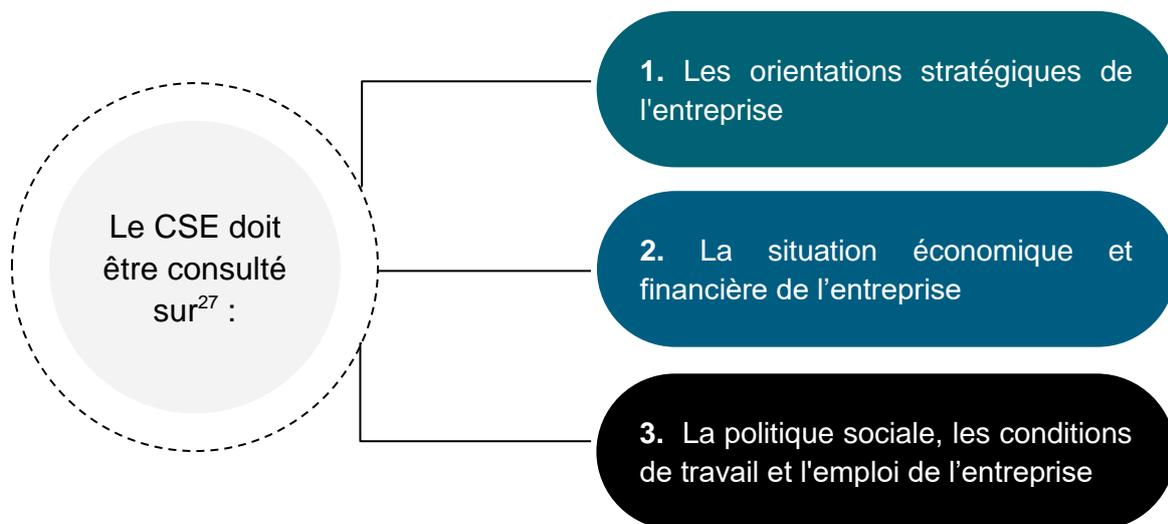
<sup>25</sup> C. trav. art. L. 2312-42 et L. 2312-43

<sup>26</sup> C. trav. art. L. 2315-3

## II) Les consultations récurrentes du CSE

Les consultations récurrentes du CSE sont regroupées en 3 thèmes de consultation (A). Un accord d'entreprise peut en définir le contenu et les modalités (B).

### A) Règles générales : les 3 thèmes de consultation



Au cours de ces consultations, le CSE est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Il doit être consulté **chaque année**<sup>28</sup> sur les 3 thèmes prévus, sauf si un accord d'entreprise prévoit une périodicité différente (dans la limite de 3 ans)<sup>29</sup>.

<sup>27</sup> C. trav. art. L.2312-17

<sup>28</sup> C. trav. art. L. 2312-22

<sup>29</sup> C. trav. art. L. 2312-19

1) Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise<sup>30</sup>

Consultation sur  
les orientations  
stratégiques de  
l'entreprise :

1. Sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise ;

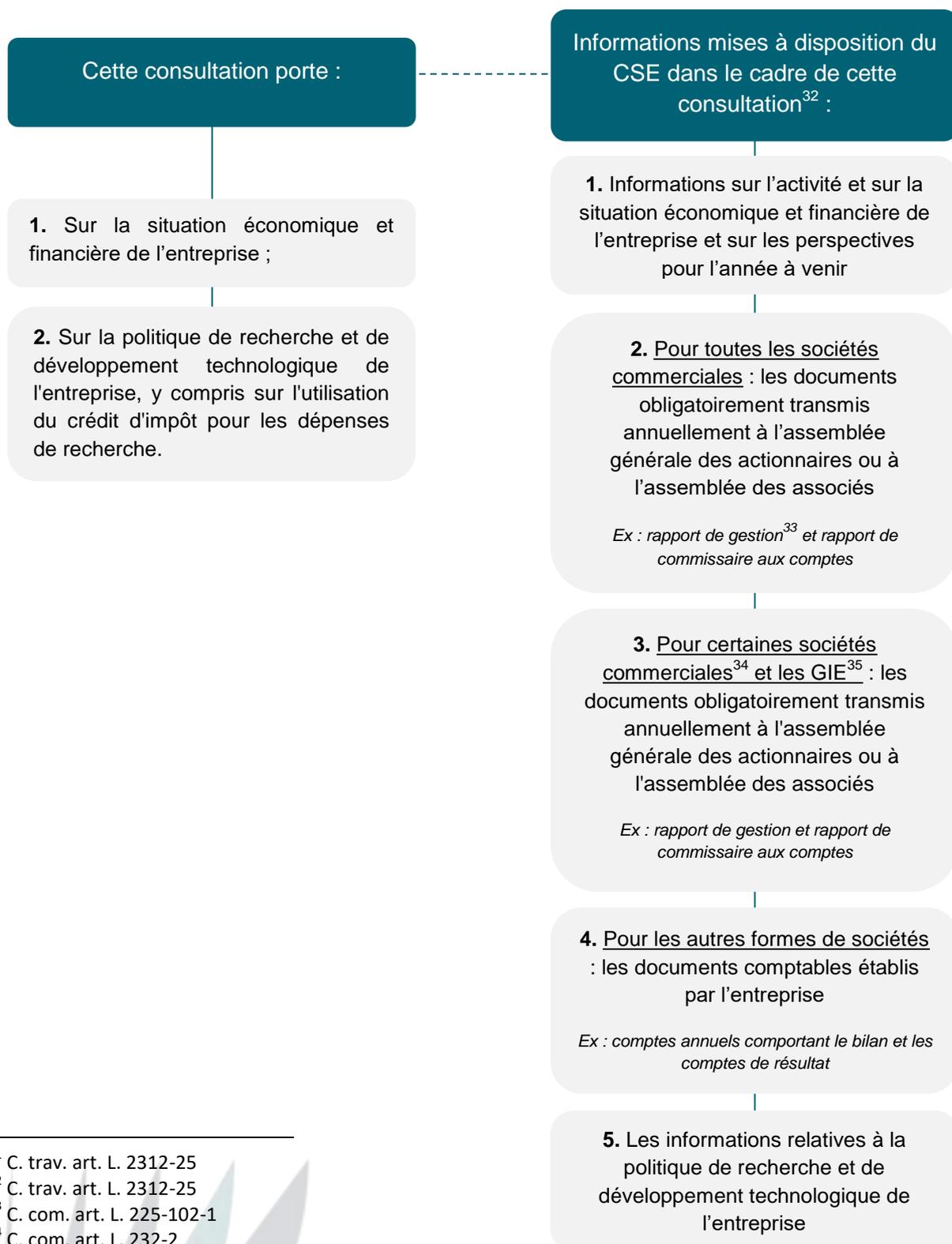
2. Sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages ;

3. Sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences.

---

<sup>30</sup> C. trav. art. L. 2312-24

## 2) Consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise<sup>31</sup>



<sup>31</sup> C. trav. art. L. 2312-25

<sup>32</sup> C. trav. art. L. 2312-25

<sup>33</sup> C. com. art. L. 225-102-1

<sup>34</sup> C. com. art. L. 232-2

<sup>35</sup> C. com. art. L. 251-13

3) Consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi<sup>36</sup>

• **Cadre général dans les entreprises de moins de 300 salariés :**

Consultation sur la  
politique sociale,  
les conditions de  
travail et l'emploi  
sur :

1. L'évolution de l'emploi ;
2. Les qualifications ;
3. Le programme pluriannuel de formation et les actions de formation envisagées par l'employeur ;
4. L'apprentissage et les conditions d'accueil en stage ;
5. Les actions de prévention en matière de santé et de sécurité ;
6. Les conditions de travail ;
7. Les congés et l'aménagement du temps de travail ;
8. La durée du travail ;
9. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
10. Les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.

Le CSE peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes énoncés ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes.

Dans le cadre de cette consultation, des informations doivent être mises à disposition du CSE dans le cadre d'un accord collectif<sup>37</sup> ou dans la BDESE<sup>38</sup> :

<sup>36</sup> C. trav. art. L. 2312-26

<sup>37</sup> C. trav. art. L. 2312-21

<sup>38</sup> C. trav. art. L. 2312-26

## Informations mises à disposition du CSE dans le cadre de cette consultation :

1. Informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage et sur le recours aux CDD, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial

2. Informations et indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise

3. Informations sur le plan de développement des compétences du personnel de l'entreprise

4. Informations sur la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et du compte personnel de formation

5. Informations sur la durée du travail

6. Informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

7. Informations sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter

8. Informations sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés

9. Informations relatives aux contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaires, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi, aux contrats initiative emploi

10. Si aucun accord ne définit cette consultation, l'employeur doit présenter au CSE :

- Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines ;
- Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

- **Spécificité dans les entreprises d'au moins 300 salariés :**

Outre les thèmes prévus ci-dessus, la consultation porte aussi sur le bilan social de l'entreprise<sup>39</sup> dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Des informations trimestrielles doivent être mises à disposition du CSE dans la BDESE (conventionnelle<sup>40</sup> ou supplétive<sup>41</sup>) sur :

- L'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production ;
- Les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise ;
- L'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe<sup>42</sup>, retraçant mois par mois,
  - o Le nombre de salariés en CDI ;
  - o Le nombre de salariés en CDD ;
  - o Le nombre de salariés à temps partiel ;
  - o Le nombre de salariés temporaires ;
  - o Le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ;
  - o Le nombre des contrats de professionnalisation.

L'employeur communique au CSE le nombre des journées de travail accomplies, au cours de chacun des 3 derniers mois, par les salariés en CDD et les salariés temporaires mais aussi les motifs l'ayant conduit à recourir à ces catégories de salariés ainsi qu'aux salariés à temps partiel et les salariés d'entreprises extérieures<sup>43</sup>.

## **B) Possibilité de négocier un accord régissant les consultations récurrentes<sup>44</sup>**

Un accord d'entreprise majoritaire ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE peut définir :

- Le contenu des 3 consultations récurrentes ;
- Leur périodicité, qui ne peut pas excéder 3 ans ;
- Leurs modalités ;
- La liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations. ;
- Le nombre de réunions du CSE, au moins égal à 6 par an ;
- Les niveaux auxquels les consultations sont conduites et leur articulation.

Cet accord peut prévoir la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes des 3 grandes consultations.

---

<sup>39</sup> C. trav. art. L. 2312-28

<sup>40</sup> C. trav. art. L. 2312-21

<sup>41</sup> C. trav. art. L. 2312-36

<sup>42</sup> C. trav. art. L. 2312-69

<sup>43</sup> C. trav. art. R. 2312-21

<sup>44</sup> C. trav. art. L. 2312-19

### III) Les consultations ponctuelles du CSE

Le CSE est consulté de façon ponctuelle sur tous les sujets qui intéressent l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et lors d'évènements précis prévus par la loi (A). Un accord d'entreprise peut en définir le contenu et les modalités (B).

#### A) Règles générales

##### 1) La compétence générale : la marche générale de l'entreprise

Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les thèmes suivants<sup>45</sup>:

- Mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- Modification de son organisation économique ou juridique ;
- Conditions d'emploi et de travail, notamment durée du travail et formation professionnelle ;
- Introduction de nouvelles technologies, aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- Mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

De manière générale, toutes les actions/décisions de l'employeur qui impactent l'organisation et la gestion de l'entreprise sont en principe, soumises à la consultation du CSE. Selon la doctrine, cela vise aussi bien la structure interne de l'entreprise (création ou suppression d'un service, modification de l'organigramme...) que la gestion du personnel (conditions de travail, formation, embauche...).

Si la mesure envisagée par l'employeur revêt un caractère individuel ou temporaire et n'a pas une certaine importance au regard de sa nature et de son ampleur, la consultation préalable du CSE n'est pas requise.

##### 2) Les consultations ponctuelles précises

Outre ces thèmes, le CSE est informé et consulté dans les cas suivants<sup>46</sup> :

- Méthodes de recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- Restructuration et compression des effectifs ;
- Licenciement collectif pour motif économique ;

---

<sup>45</sup> C. trav. art. L.2312-8

<sup>46</sup> C. trav. art. L.2312-37

- Opération de concentration ;
- Offre publique d'acquisition ;
- Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

D'autres thèmes soumis à consultation du CSE sont disséminés dans le Code du travail et seront présentés dans le tableau prévu au III) C).

## B) Possibilité de négocier un accord régissant les consultations ponctuelles<sup>47</sup>

Un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE peut définir :

- Le contenu des consultations et informations ponctuelles ;
- Leurs modalités, notamment le nombre de réunions ;
- Les délais dans lesquels les avis du CSE sont rendus.

## C) Tableau d'exemples de consultations ponctuelles

Liste <u>non exhaustive</u> de sujets soumis à la consultation ponctuelle du CSE selon le Code du travail :	
<b>EMPLOI</b>	
• Embauche d'un CDD ou d'un intérimaire en cas de départ définitif d'un salarié avant la suppression de son poste <sup>48</sup>	
• Embauche de CDD ou d'intérimaires dans les 6 mois suivant des licenciements économiques <sup>49</sup>	
• Reclassement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail (inaptitude professionnelle et non-professionnelle) <sup>50</sup>	
<b>CONGES</b>	
• Définition de la période de prise des congés payés, de l'ordre des départs en congés (à défaut d'accord) <sup>51</sup>	
• Modalités d'accomplissement de la journée de solidarité <sup>52</sup>	
• Mise en place et modalités d'attribution des chèques vacances <sup>53</sup>	
<b>REFUS DE CERTAINS CONGES SPECIAUX</b>	
• Congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen <sup>54</sup>	

<sup>47</sup> C. trav. art. L. 2312-55

<sup>48</sup> C. trav. art. L. 1242-2 et L. 1251-6

<sup>49</sup> C. trav. art. L. 1242-5 et L. 1251-9

<sup>50</sup> C. trav. art. L. 1226-10 et L. 1226-2

<sup>51</sup> C. trav. art. L. 3141-16

<sup>52</sup> C. trav. art. L. 3133-12

<sup>53</sup> Code du tourisme, art. L. 411-8

<sup>54</sup> C. trav. art. L. 3142-45

• Congé de représentation d'une association ou d'une mutuelle <sup>55</sup>	
<b>TEMPS DE TRAVAIL</b>	
• Demande de dépassement de la durée maximale quotidienne de travail <sup>56</sup>	
• Recours aux heures supplémentaires après épuisement du contingent annuel <sup>57</sup>	
• Demande d'autorisation à l'inspecteur du travail de dépassement de la durée maximale du travail de nuit en cas de circonstances exceptionnelles <sup>58</sup>	
<b>CONDITIONS DE TRAVAIL, SANTE ET SECURITE</b>	
• Charte sur le droit à la déconnexion (à défaut d'accord) <sup>59</sup>	
• Document unique d'évaluation des risques et ses mises à jour <sup>60</sup>	
• Mise à disposition d'un local de restauration dans les établissements d'au moins 50 salariés <sup>61</sup>	
• Adoption ou modification du règlement intérieur de l'entreprise <sup>62</sup>	
• Condition de mise à disposition et d'utilisation des équipements de protection individuelle <sup>63</sup>	
<b>EPARGNE SALARIALE</b>	
• Projet de règlement du PEE mis en place unilatéralement par l'employeur (à défaut d'accord) <sup>64</sup>	
<b>PREVOYANCE</b>	
• Mise en place ou modification d'une garantie collective <sup>65</sup>	
<b>AIDES PUBLIQUES</b>	
• Attribution de subventions, prêts ou avances remboursables par une personne publique <sup>66</sup>	

<sup>55</sup> C. trav. art. L. 3142-63

<sup>56</sup> C. trav. art. L. 3121-21

<sup>57</sup> C. trav. art. L. 3121-33

<sup>58</sup> C. trav. art. L. 3122-6

<sup>59</sup> C. trav. art. L. 2242-17

<sup>60</sup> C. trav. art. L. 4121-3

<sup>61</sup> C. trav. art. R. 4228-22

<sup>62</sup> C. trav. art. L. 1321-4

<sup>63</sup> C. trav. art. R. 4323-97

<sup>64</sup> C. trav. art. L. 3332-5

<sup>65</sup> C. trav. art. R. 2312-22

<sup>66</sup> C. trav. art. R. 2312-23

## IV) Sanctions en l'absence de consultation ou en cas de consultation irrégulière du CSE

Le défaut de consultation ou la consultation irrégulière du CSE est susceptible d'avoir des conséquences tant sur le plan civil qu'au pénal :

- **Au civil** : le CSE peut demander :
  - La suspension du projet jusqu'à la régularisation de la procédure de consultation<sup>67</sup> (susceptible de constituer un trouble manifestement illicite) ;
  - L'annulation de la décision si :
    - La loi impose un avis conforme du CSE (*ex : pour la mise en place d'horaires individualisés*)
    - Ou si elle fait de la consultation du CSE une formalité substantielle (*ex : adoption d'un règlement intérieur*) ;
  - Des dommages-intérêts en réparation d'un préjudice subi du fait de l'absence de consultation<sup>68</sup>.
  
- **Au pénal** : le défaut de consultation ou la consultation irrégulière du CSE est constitutif d'un délit d'entrave au fonctionnement régulier du CSE<sup>69</sup>.
  - L'employeur encourt une amende de 7 500€ ;
  - La société, en tant que personne morale, peut être poursuivie pour le même délit et s'exposer à une amende de 37 500€<sup>70</sup>.
  
- **Impact sur les prises de décision en interne** : l'absence de consultation du CSE ou sa consultation irrégulière peut avoir des répercussions en interne dans la mise en œuvre de certaines décisions prises par l'employeur. A titre d'exemple, cela est susceptible de remettre en cause :
  - Le bien-fondé d'un licenciement pour inaptitude (professionnelle ou non) d'un salarié ;
  - La régularité d'une procédure de licenciement économique collectif.

<sup>67</sup> Cass. soc. 10 juill. 2019 n° 18-10.815

<sup>68</sup> Cass. soc., 26 mars 2002, n° 99-14.144

<sup>69</sup> C. trav. art. L. 2317-1

<sup>70</sup> C. pénal art. 131-38

# Comment SVP peut vous être utile ?

Née en 1935, SVP fournit de l'information opérationnelle aux décideurs, en entreprise et collectivité, pour les aider au quotidien dans leur pratique professionnelle. Elle leur apporte pour cela les réponses immédiates dont ils ont besoin pour gérer et développer leurs activités.

La société accompagne à ce jour 7 000 clients et 30 000 décideurs grâce à 200 experts organisés par domaine de compétences : ressources humaines, fiscalité, vie des affaires, communication/marketing, finance, sourcing...

Grâce à leurs compétences multiples et aux outils documentaires sans équivalent mis à leur disposition, ces experts répondent ainsi en toute confidentialité – et principalement par téléphone - à près de 2 000 questions posées quotidiennement.



**SVP**  
INFORMATION  
DÉCISIONNELLE

TÉL. **01 47 87 11 11**  
WEB **[www.svp.com](http://www.svp.com)**