



**FOMENT**  
**RENDRE UN AVIS ?**  
NUMÉRO 17

**LE POINT**  
**CSE**

**COMMENT**  
**RENDRE UN AVIS ?**  
NUMÉRO 17

**LE POINT**  
**CSE**

**COMMENT**  
**RENDRE UN AVIS ?**  
NUMÉRO 17

**LE POINT**

“

Le processus d'information-consultation du Comité Social et Économique (CSE) se termine par la délivrance d'un avis. Cet avis est le résultat d'un processus qui peut durer plusieurs mois, commençant par une information adressée au CSE. L'objectif est de prendre en compte les intérêts des salariés dans les décisions de gestion, de développement et d'organisation de l'entreprise.

L'avis sert de moyen de communication du CSE non seulement à la direction, mais aussi aux salariés, parfois à l'administration du travail, ainsi qu'aux dirigeants. Le CSE doit l'utiliser à bon escient. Un simple « favorable » ou « défavorable » sur le projet n'est pas suffisant, car la direction peut l'ignorer, ce qui réduit son utilité.

Le CSE doit justifier sa décision, peut faire des propositions et doit envisager le suivi du projet. Il ne doit pas se contenter d'apposer un avis sur le projet, mais doit s'impliquer activement dans son suivi.

Bonne lecture.

**David LEGRAND**  
Secrétaire Général Adjoint

”

# SOMMAIRE

QUAND LE CSE DOIT-IL RENDRE SON AVIS ? .....	3
RENDRE UN AVIS SUPPOSE UN VOTE DU CSE .....	3
RENDRE UN AVIS NE SUPPOSE PAS OBLIGATOIREMENT DE RENDRE UN AVIS FAVORABLE OU DÉFAVORABLE.....	4
TENIR COMPTE DES DESTINATAIRES .....	5
LE CSE DOIT ÉMETTRE DES AVIS, VŒUX ET PROPOSITIONS ET NE PAS SE CONTENTER DE PRONONCER UNE OPINION FAVORABLE OU DÉFAVORABLE .....	6
SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET DANS LE CADRE DE L'AVIS .....	6

## QUAND LE CSE DOIT-IL RENDRE SON AVIS ?

Les différentes réformes successives ont profondément modifié la manière dont les consultations du CSE sont menées. Autrefois, les consultations se prolongeaient jusqu'à ce que le comité d'entreprise ait reçu toutes les informations nécessaires pour formuler son avis, sans limite de temps. L'introduction de délais fixes (généralement d'un à trois mois selon les cas, sauf pour les plans de sauvegarde de l'emploi qui ont des délais spécifiques) a radicalement changé cette pratique.

À l'approche de la fin de la consultation, le CSE doit toujours se demander s'il dispose de toutes les informations nécessaires pour donner un avis éclairé. Si le CSE ne dispose pas de toutes les informations nécessaires pour donner un avis, il peut lancer une procédure accélérée au fond (PAF) devant le Tribunal Judiciaire pour obtenir les informations manquantes et un délai de consultation supplémentaire. Selon l'**article L 2312-15 al. 4 du Code du travail**, il doit impérativement agir avant la fin du délai de consultation. Sinon, l'absence d'avis dans le délai fixe sera considérée comme un avis négatif sans que le CSE ne puisse se prononcer (**C. trav, art L 2312-15, al. 5**).

Si le CSE estime disposer de suffisamment d'informations, il doit donner un avis. Bien sûr, le CSE peut toujours décider de ne pas attendre la fin du délai pour donner son avis s'il estime avoir toutes les informations nécessaires en sa possession.

## RENDRE UN AVIS SUPPOSE UN VOTE DU CSE

Rendre un avis nécessite un vote du CSE. Tout d'abord, il est important de noter que l'avis doit être donné par les élus. Par conséquent, le Président (c'est-à-dire l'employeur ou son représentant) ne participe pas (**C. trav, art L. 2315-32 al. 2**). De même, les représentants syndicaux ne peuvent pas remplacer les élus (**Cass. 5 décembre 2006, n° 05-21.641**). Il est à noter qu'en pratique, ils peuvent exprimer la position de leur syndicat au moment de l'avis.

Il n'est pas nécessaire d'avoir un quorum ou un certain nombre d'élus présents à la réunion pour qu'un avis soit valablement rendu. C'est dans ce contexte que la Cour de cassation a jugé, dans un arrêt très discutable, que la délibération prise par un élu d'un comité d'entreprise après le départ des autres membres est régulière (**Cass. soc, 30 septembre 2009, n° 07-20.525**). Cela plaide pour que les élus n'adoptent pas « la politique de la chaise vide », ce qui est d'autant plus vrai depuis l'instauration des délais préfix. En tout état de cause, le règlement intérieur ne pourra pas prévoir un tel quorum (**Cass. soc, 30 novembre 1994, n° 93-12843**).

En ce qui concerne l'expression de l'avis, le Code du travail ne prévoit pas de formes particulières. Il n'est pas fait mention de l'obligation de procéder à un vote. Un débat doctrinal existe sur ce point, certains auteurs considérant que le vote n'est pas impératif tandis que d'autres considèrent que l'avis requiert un avis collectif né d'un vote et non de l'avis des seuls membres pris individuellement.

Une décision intéressante en matière de CHSCT, transposable au CSE, peut éclairer ce débat en ce qu'il a été considéré que l'avis d'un CHSCT ne pouvait résulter que d'une délibération collective et non de l'opinion émise par chacun des membres lors d'un tour de table en fin de réunion (**Cass. soc, 10 janvier 2012, n° 10-23.206**). En pratique, il est généralement admis, compte tenu du caractère collégial de l'instance, qu'un vote soit effectué, soit sur la base d'une délibération préparée par le CSE, soit sur la base du projet présenté par l'employeur.

Il est à noter que, dans certains cas limitativement prévus, le Code du travail impose les conditions dans lesquelles l'avis sera rendu. Ainsi, s'agissant du projet de licenciement ou d'une rupture conventionnelle d'un salarié protégé ou encore du recrutement ou du projet de licenciement d'un médecin du travail (**C. trav, art R 2421-9**), l'avis requiert un vote à bulletins secrets. Rendre un avis ne suppose pas nécessairement de rendre un avis favorable ou défavorable.

## RENDRE UN AVIS NE SUPPOSE PAS OBLIGATOIREMENT DE RENDRE UN AVIS FAVORABLE OU DÉFAVORABLE

Il y a une croyance commune qui suggère que le Comité Social et Économique (CSE) doit nécessairement donner un avis favorable ou défavorable lorsqu'il est consulté. Cependant, une telle obligation n'est nullement prévue dans le Code du travail. En ce sens, l'**article L 2312-15 al.1 du Code du travail** dispose que « *Le comité social et économique émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives.* » Il n'est pas exigé par le Code du travail que l'avis soit forcément favorable ou défavorable.

Bien entendu, le CSE peut choisir de rendre un avis favorable ou défavorable sur un projet soumis par l'employeur. Cependant, dans la plupart des cas, la position du Comité Social et Économique (CSE) est plus nuancée. Le CSE peut trouver certains aspects du projet intéressants tout en étant en désaccord sur d'autres aspects. Par exemple, il peut être défavorable à un projet de réorganisation mais favorable aux mesures d'accompagnement.

Il est important de noter que l'avis du CSE n'a qu'une valeur consultative. L'employeur n'est pas obligé de le suivre, qu'il soit favorable ou défavorable. Néanmoins, la loi prévoit des situations spécifiques où la mise en œuvre de la décision de l'entreprise est soumise à l'avis conforme du CSE. Ces situations sont limitées et concernent uniquement certains cas :

- La mise en place d'horaires individualisés (**C. trav, art L 3121-48**) ;
- La nomination du médecin du travail (**C. trav, art R 4623-5**) ou le changement de secteur ou d'affectation de celui-ci lorsque ce changement fait l'objet d'une contestation (**C. trav, art R 4623-12**) ;
- Le choix entre un service de santé au travail d'entreprise et un service de santé interentreprises lorsque l'entreprise peut opter pour ces deux formes d'organisation (**C. trav, art D 4622-2**) ;
- La décision de cesser d'adhérer à un service médical interentreprises (**C. trav, art D 4622-23**) ;
- Le remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur dans les entreprises dépourvues de représentation syndicale (**C. trav, art L 3121-37**) ;
- Le refus d'autorisation d'absence pour un congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (**C. trav, art L 2145-11**), ou une réunion d'association familiale dont le salarié est le représentant (**CASF, art L 211-13**).

Dans ces domaines, l'employeur ne pourra pas mettre en œuvre son projet en l'absence d'avis favorable du CSE. Dans certains cas, l'employeur a toutefois la possibilité de saisir une autorité (DREETS, inspecteur du travail) pour passer outre le refus du CSE.

## TENIR COMPTE DES DESTINATAIRES

Si l'avis rendu par le CSE a pour principal destinataire l'employeur, les élus doivent garder à l'esprit que cet avis pourra être porté à la connaissance des organes dirigeants, de l'Administration et des salariés.

### Dans le cadre des relations avec l'organe de direction ou de surveillance

L'avis rendu par le CSE dans certaines situations est susceptible d'être transmis à l'organe dirigeant ou de surveillance de l'association. Cela suppose donc de bien réfléchir au message que le CSE entend lui porter en rédigeant son avis. C'est ainsi que :

L'avis émis par le CSE sur les orientations stratégiques est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée dont le CSE aura communication avec possibilité d'y répondre (**C. trav, art L 2312-24**).

Bien entendu, le CSE peut tout à fait décider de transmettre son avis à l'organe dirigeant en dehors des cas prévus par le législateur, mais celui-ci ne sera pas contraint de lui répondre.

- ➔ **Le conseil d'administration** est généralement l'organe de direction et de surveillance. Il est composé de membres élus par l'assemblée générale de l'association et a pour mission de gérer et d'administrer l'association conformément aux statuts. Cependant, les rôles et responsabilités spécifiques du conseil d'administration peuvent varier en fonction des statuts de chaque association. Il est donc toujours recommandé de consulter les statuts de l'association pour comprendre le rôle précis du conseil d'administration.

### Dans le cadre des relations avec l'Administration

Dans un certain nombre de situations, l'avis du CSE sera transmis à l'Administration du travail (la DREETS ou l'inspecteur du travail).

Ce sera le cas dans le cadre :

- Des projets de restructuration et de compression des effectifs, impliquant, notamment, un plan de sauvegarde de l'emploi (**C. trav, art L 2312-39**) ;
- D'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle d'un salarié protégé (**C. trav, art R 2421-10**).

Pour rédiger son avis dans ces situations, le CSE doit déterminer le message qu'il entend adresser à l'Administration du travail afin de peser sur la décision qui sera prise.

### Dans le cadre de la communication avec les salariés

Selon l'article **L 2312-8 du Code du travail**, le CSE a pour mission d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions prises par l'employeur.

À ce titre, les élus se doivent de rendre compte de leurs missions aux salariés, ce qu'ils sont en mesure de faire avec les avis rendus sur les projets soumis au CSE par la direction.

Pour ce faire, le CSE peut s'appuyer sur les procès-verbaux de réunion qui ont vocation à être consultés par les salariés et dont les délibérations du CSE sont partie intégrante (**C. trav, L 2315-34**). Dans de nombreuses entreprises, le CSE diffuse également des « informations rapides » ou « flash CSE » en reprenant l'avis rendu sur un projet déterminé sans attendre l'adoption du PV et sa diffusion.

Il s'agit donc pour les élus, de garder toujours à l'esprit au moment de rédiger leurs avis qu'ils doivent rester compréhensibles par les salariés. Il faut que ceux-ci puissent comprendre l'avis et ses enjeux sans avoir besoin

de consulter la note d'information remise en début de consultation par l'employeur, ni les informations complémentaires remises en cours de consultation, ou encore l'intégralité des procès-verbaux.

Une attention toute particulière devra être apportée aux conséquences positives ou négatives du projet soumis au CSE et également aux évolutions ou améliorations qui ont pu être obtenues par le CSE.

C'est à ce prix que les élus seront en mesure de justifier de leur action à destination de l'ensemble des salariés et de démontrer l'importance de leur mission.

## LE CSE DOIT ÉMETTRE DES AVIS, VŒUX ET PROPOSITIONS ET NE PAS SE CONTENTER DE PRONONCER UNE OPINION FAVORABLE OU DÉFAVORABLE

De nombreux Comités Sociaux et Économiques (CSE) se limitent à donner un avis, qu'il soit favorable ou défavorable, ce qui met fin à la procédure d'information/consultation et autorise l'employeur à réaliser son projet. Cette pratique renforce chez certains élus le sentiment d'être simplement une « chambre d'enregistrement ». Cependant, il est important de rappeler que l'employeur est tenu de « justifier la suite donnée aux avis et vœux du comité » (**Code du travail, art L 2312-15**). De plus, le Code du travail prévoit que « l'employeur informe, lors de la réunion du CSE suivant la communication du procès-verbal, sa décision motivée sur les propositions qui lui sont faites » (**Code du travail, art L 2315-34**).

Le CSE aura ainsi intérêt à émettre des vœux, notamment, en termes d'amélioration du projet objet de la consultation, pour escompter des modifications par l'employeur ou à tout le moins le contraindre à expliquer pourquoi il n'a pas entendu faire droit à ses demandes. Il s'agit d'un moyen de peser, y compris, à l'issue de la consultation sur le projet de l'employeur.

## SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET DANS LE CADRE DE L'AVIS

Si le rendu de l'avis par le CSE met un terme à la procédure de consultation et permet à l'employeur de mettre en œuvre son projet, l'avis peut être l'occasion pour le CSE de mettre en place un suivi de la mise en œuvre du projet, soit d'un commun accord avec l'employeur, par la mise en place d'une commission de suivi paritaire, soit par un suivi assuré par le CSE, éventuellement, avec le support de la CSSCT si le projet a des impacts en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Ce point ne doit pas être négligé par le CSE pour s'assurer que le projet mis en œuvre correspond bien à celui soumis à sa consultation mais également pour identifier les impacts non prévus au moment de sa consultation. Il s'agit d'un point essentiel, les attributions et les missions du CSE ne s'arrêtant que dès lors que l'avis est rendu.

### Conseil :

Toujours motiver son avis pour exprimer la position des élus en précisant :

La compréhension du projet présenté par l'employeur ;

Les points positifs et négatifs du projet ;

Le cas échéant, un projet alternatif ;

Les améliorations et modifications obtenues au cours de la procédure d'information/consultation ;

Les points de vigilance ;

Les vœux et demandes.

# Solutions MACIF pour les CSE<sup>(1)</sup>

Assurez vos risques quotidiens, c'est essentiel



Les activités proposées ou organisées par les CSE, COS, CAS et Amicales du personnel sont nombreuses (sports, sorties culturelles, voyages, ateliers créatifs, etc...). Un incident/accident peut vite survenir et engager votre responsabilité.

## Rejoignez la Macif, l'assureur privilégié<sup>(2)</sup> des CSE.

Pour répondre à vos besoins, la Macif a conçu le contrat MAS (Multigarantie Activités Sociales), un contrat modulable qui assure le CSE pour ses activités et ses biens selon les garanties souscrites<sup>(3)</sup>.

Ce contrat couvre<sup>(3)</sup> :

### ● La responsabilité civile du CSE :

Cette garantie assure le CSE, ses membres, salariés bénévoles et participants en cas de dommages accidentels causés à des tiers dans le cadre des activités.

### ● La responsabilité civile des élus mandataires sociaux :

Cette garantie protège les élus en cas d'erreur de gestion sanctionnée par une décision de justice.

### ● La protection du patrimoine :

Cette garantie optionnelle couvre les bâtiments et les biens du CSE en cas d'incendie, dégât des eaux, événement climatique et vol.

### ● L'assistance juridique :

Dans le cadre des activités sociales du CSE, la Macif peut vous aider à résoudre les litiges relevant du droit de la consommation auxquels vous pouvez être confrontés (par exemple si un lot de jouets de Noël s'avère défectueux ou si un vendeur d'ordinateurs indécrottable vous a trompé lors d'un achat).

### ● Les accidents corporels :

Selon la formule souscrite, un capital en cas de décès ou d'invalidité, un remboursement des frais médicaux, une participation aux frais d'obsèques voire une indemnisation pour perte de salaire pourront être versés pour les membres, bénévoles et participants qui seraient victimes d'un accident lors des activités organisées par le CSE.

### ● L'assistance aux personnes :

Le contrat MAS prévoit une assistance pour les membres, salariés, bénévoles et participants lorsqu'ils subissent un événement de nature à interrompre la participation à l'activité du CSE.

### ● L'organisation de voyage :

Le contrat MAS permet également au CSE de s'assurer au titre de la garantie responsabilité civile d'organisateur ou vendeur de voyages et séjours s'il est soumis à cette obligation d'assurance. Le CSE peut aussi selon ses besoins souscrire la garantie annulation/interruption de voyages ou de séjours, perte de bagages.

Vous nous aidez à faire connaître les solutions d'assurance Macif auprès des salariés de votre entreprise et la Macif vous propose des offres et des outils dédiés pour réussir votre mission.

Les avantages sont multiples :

● les salariés bénéficiaires du CSE ont droit à **un mois de cotisation offert<sup>(5)</sup>** pour toute nouvelle souscription d'un contrat Auto, Deux-roues, Habitation, ou Garantie Santé.

● dès que les salariés de l'entreprise souscrivent, ils bénéficient aussitôt de **réductions<sup>(6)</sup>** auprès de nombreuses marques. Pour en savoir plus, rendez-vous sur [www.macif.fr](http://www.macif.fr) onglet « **Macif Avantages** ».

● les membres de la structure sociale bénéficient de la **clause Auto Mission Sociale<sup>(7)</sup>**, couvrant **sans franchise** les véhicules personnels des élus, utilisés dans le cadre des missions confiées par le CSE, notamment en cas d'accident responsable.

● les salariés du CSE, COS, CAS, Amicales du personnel peuvent bénéficier gratuitement d'actions de prévention (sécurité routière, équilibre alimentaire...).

**Conseil** : ne vous limitez pas au contrat d'assurance que le chef d'entreprise vous propose, contrat qui n'a pas vocation première à couvrir le CE et vous prive de contrôle et de garanties adaptées. De plus, l'art. R2323-34 3° du code du travail oblige l'entreprise à rembourser au CE la prime d'assurance couvrant sa responsabilité civile.



## De nombreux avantages en signant la convention de partenariat Pacte CSE<sup>(4)</sup>.

La Macif propose aux CSE, COS, CAS et Amicales du personnel, s'ils sont titulaires d'un contrat MAS, de signer le **Pacte CSE** qui concrétise des engagements mutuels :

### Pour de plus amples renseignements

Des conseillers sont à votre écoute au **09 69 39 49 55** (appel non surtaxé) du lundi au vendredi de 8h30 à 18h30

Envoyez votre mail à [cse@macif.fr](mailto:cse@macif.fr)

Consultez les informations sur [macif.fr](http://macif.fr)

(1) Par CSE, il faut entendre l'ensemble des différentes structures sociales CSE (Comité Social d'Entreprise), CAS (Comité d'Actions Sociales), COS (Comité des Œuvres Sociales) et Amicales du personnel.  
(2) Un peu plus de 9 300 structures de type CSE, CAS, COS, Amicales du personnel assurées Macif au 31/12/2020.  
(3) Dans les conditions et limites du contrat souscrit.  
(4) La convention de partenariat Pacte CSE ne peut être signée que par les Comités sociaux et économiques titulaires d'un contrat Multigarantie Activités Sociales.  
(5) Offerte soumise à conditions, valable en 2021, réservée aux salariés bénéficiaires d'un Comité social et économique ayant signé un Pacte CSE en 2021. Est offert 1 mois de cotisation d'assurance (hors éventuel droit d'adhésion, frais de fractionnement) pour toute nouvelle souscription d'un contrat Auto (véhicules particuliers et fourgonnettes, à partir de la formule Élargie), Deux-roues (cylindrées de 125 cm<sup>3</sup> et plus, hors voiturettes), Habitation (Résidence principale / Résidence secondaire) ou Garantie Santé, en 2021. Le mois offert sera déduit de la cotisation du contrat souscrit. Offre non renouvelable et non cumulable avec toute offre en cours (par exemple, offre de parrainage), valable uniquement sur présentation d'un coupon disponible auprès d'un Comité social économique signataire.  
(6) Offres soumises à conditions, valables en 2021, non rétroactives, réservées aux sociétaires de la Macif hors personnes morales. Renseignez-vous avant toute commande sur le site [macifavantages.fr](http://macifavantages.fr), sur le site [market.macifavantages.fr](http://market.macifavantages.fr) et auprès des prestataires concernés sur les dates de validité et conditions de vente respectives.  
(7) La clause Auto Mission Sociale est accordée dans les conditions et limites fixées dans la Convention Pacte CSE signée en 2021.

Crédit photo : Wavebreak Media / GraphicObsession

Les offres **Macif Avantages** sont proposées par la société **M.A.&S**, SAS au capital de 37 000 € - RCS Niort 509 462 636. Siège social: 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort - Immatriculée au Registre des Opérateurs de Voyages et de Séjours Atout France, sous le numéro IM079110011.

Le contrat Garantie Santé distribué par la Macif est assuré par **Apivia Macif Mutuelle**, mutuelle régie par le livre II du Code de la mutualité et adhérentes à la Mutualité Française. SIREN 779 558 501. Siège social : 17-21 place Etienne Pernet 75015 Paris Cedex 15.

**MACIF** - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

# FO ACTION SOCIALE

Organe officiel de la Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière.

7, Passage Tenaille - 75014 PARIS - ☎ 01 40 52 85 80 - Télécopie 01 40 52 85 79 - Courriel : [lafnas@fnasfo.fr](mailto:lafnas@fnasfo.fr) - <http://www.fnasfo.fr>  
Directeur de la Publication : Pascal CORBEX - Secrétaire Fédérale chargée de la Presse : Isabelle ROUDIL - Comité de Rédaction : LE BUREAU FÉDÉRAL  
Impression : Techni Print - Avenue de Suède - 82000 MONTAUBAN - Tél. : 05 63 20 17 18

Dépôt des articles : 01/03/2024 - B.A.T. : 06/03/2024 - Date supposée de réception : 27/03/2024