

# Information - Consultation du CE

Mise à jour le 16/12/2014

## ***Qu'est-ce qu'une procédure d'information - consultation ?***

La procédure d'information-consultation du comité d'entreprise (CE) est obligatoire pour toute société de plus de 50 salariés. La direction se doit d'informer par écrit et de consulter le CE ou la Délégation Unique du Personnel (DUP) pour tout changement à venir au sein de l'entreprise, relatif à sa compétence (L2323-1, L2323-2). Le CE est informé-consulté obligatoirement sur :

- la stratégie de l'entreprise (L2323-7),
- l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (L2323-19),
- les effectifs, la durée du travail, la formation professionnelle (L2323-6).

## ***Quel est le but d'une procédure d'information – consultation ?***

La procédure d'information consultation permet un dialogue entre le chef d'entreprise et le CE afin de trouver la meilleure solution pour les salariés. Le CE formule des avis et des vœux. L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée à ces avis et ces vœux.

## ***Comment mettre en place une procédure d'information consultation ?***

L'employeur dispose d'un an à compter de la date à laquelle il a franchi le seuil des 50 salariés pour se conformer à l'obligation d'information-consultation du CE.

Suite à un projet élaboré, la direction doit communiquer des informations ou documents écrits précis au CE pour lui permettre de formuler un avis motivé (L2323-4).

Le CE doit rendre son avis dans un certain délai, fixé par accord entre l'employeur et le CE. Cet accord doit être adopté à la majorité des membres titulaires élus du CE. Ce délai peut être différent de ceux qui sont réglementairement prévus, sans être inférieur à 15 jours. A défaut d'accord, le délai de consultation court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le Code du Travail.

Le CE qui ne se prononce pas est réputé avoir été consulté et rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai de :

- un mois sans le cas général,
- deux mois en cas d'intervention d'un expert,
- trois mois en cas de saisine d'un ou plusieurs CHSCT,
- quatre mois si une instance de coordination des CHSCT est mise en place.

Le CE doit bénéficier d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée et écrite de l'employeur à ses propres observations. Par la suite, une réunion de consultation est organisée en présence de la direction et des représentants du CE ou de la DUP. La décision du chef d'entreprise ne pourra avoir lieu d'après la consultation du CE.

## ***Quels recours si la procédure d'information consultation n'est pas respectée ?***

Le CE qui estime ne pouvoir rendre un avis dans les délais impartis en raison, par exemple, d'une insuffisance d'informations devra saisir au plus tôt le président du tribunal de grande instance qui statuera en référé pour obtenir les éléments manquants

L'employeur doit être en mesure de prouver qu'il a consulté le CE lorsqu'il le devait. Le défaut de consultation (ou la consultation irrégulière) constitue un délit d'entrave et peut donner lieu à des dommages et intérêts. .