

« L'employeur nous demande de rendre un avis lors de la réunion de consultation, peut-on demander un délai supplémentaire ? »

S'assurer du déroulement régulier des réunions

Prendre son temps et utiliser le droit de suspendre les discussions

Référence Internet
RCE.05.060

🔍 Saisissez la « Référence Internet » RCE.05.060 dans le moteur de recherche du site www.editions-tissot.fr pour accéder à cette fiche actualisée

Dans le cadre de l'abonnement

La fin d'une consultation, c'est-à-dire le vote de l'avis, nécessite que le comité se sente prêt à formuler un avis motivé et utile. Cela nécessite de multiples démarches et un certain nombre de renseignements apportés par le président en réunion plénière. La dernière chose à faire serait de se précipiter ou de se laisser bousculer pour rendre cet avis.

Les points clés

Étape 1 – Bien négocier le délai de la consultation

Les comités sont soumis à un délai prédéterminé et limitatif pour rendre leur avis (voir fiche RCE.02.010). C'est donc dans le cadre de la durée convenue dès le départ que sont enfermées les démarches et discussions nécessaires. Cela ne supprime pas les différentes formes de suspension des discussions, mais elles ne pourront avoir lieu qu'à l'intérieur de ces délais (sauf décision de justice ordonnant la prolongation du délai).

La réponse à la question

Ce délai est en priorité à négocier au sein du comité. C'est donc dès le démarrage de la consultation qu'il faudra s'interroger sur le temps nécessaire. À défaut d'accord, c'est le délai réglementaire qui s'applique. Dans tous les cas, il doit être d'au moins **15 jours**.

RCE.05.060

Étape 2 – Suspendre la séance

Différentes étapes pour être sûr de ne pas faire d'erreur

Même si cela n'est pas évoqué dans le Code du travail, il est d'usage depuis fort longtemps que le comité puisse suspendre le cours d'une réunion en cas de besoin. Cette suspension permet aux délégués des salariés de se concerter hors de la présence de la délégation patronale. En pratique, c'est également dans ces suspensions de séance que les délégués pourront tenter de joindre un expert pour obtenir un conseil.

Il faut, à notre sens :

- que la majorité du comité procède au vote de cette suspension ;
- que les raisons pour lesquelles les délégués des salariés ont besoin de ce temps de concertation soient exposées dans cette résolution ;
- fixer l'horaire de reprise de la réunion.

Prendre son temps et utiliser le droit de suspendre les discussions

L'usage veut que la délégation patronale quitte la salle et la laisse à disposition des membres du comité.

Cette pratique peut aussi être utilisée pour assurer la qualité des débats : passée une certaine durée de réunion, il est nécessaire de faire une pause.

À tout le moins, puisque le temps de réunion est assimilé à du temps de travail, la pause minimale de 20 minutes au milieu d'une plage horaire de 6 heures ou au plus tard au terme de 6 heures continues paraît s'imposer.

Étape 3 – Suspendre la consultation

À la différence de la suspension de séance, il s'agit ici de mettre fin aux discussions sur le point de l'ordre du jour concerné, pour les reprendre lors d'une réunion ultérieure. Cette situation correspond aux cas où il est nécessaire de prendre un temps plus long avant d'être en capacité de reprendre la réunion. Comme dans le cas précédent, cette pratique peut aussi être utilisée pour assurer la qualité des débats et mettre fin à une réunion qui s'éternise exagérément.

Les dispositions sur le travail de nuit paraissent aussi devoir être respectées (en principe : pas de travail avant 7 heures et après 21 heures, sauf accord collectif ou autorisation de l'inspection du travail, et contrat de travail soumettant le salarié au travail de nuit).

Les explications sont claires et détaillées

Cette demande de suspendre la consultation est d'autant plus légitime que la loi intègre dans le fonctionnement normal du comité le fait d'informer et de prendre l'avis des salariés, le fait d'être assisté par des experts, le fait de bénéficier d'un délai d'examen, etc. Autant de démarches qui ne peuvent par définition être réalisées qu'entre deux réunions. Le président ne peut jamais contraindre les membres du comité à rendre leur avis s'ils ne s'y sentent pas prêts. Il faudra donc convoquer une autre réunion pour poursuivre les discussions et, le cas échéant, procéder au vote de cet avis.

Étape 4 – Utiliser la procédure de réunion extraordinaire

Le comité peut imposer son rythme de réunions en utilisant cette procédure. Dès lors qu'elle est sollicitée par la majorité des titulaires, l'organisation de cette réunion, sur l'ordre du jour fixé par cette même majorité, est obligatoire pour le président. C'est tout de même lui qui

Prendre son temps et utiliser le droit de suspendre les discussions

choisit la date et l'horaire mais tout retard (autre le délai de 3 jours requis entre la convocation et la réunion, ou 8 jours en CCE) non justifié par des circonstances exceptionnelles serait considéré comme une entrave, en particulier dans le cas où la demande se rapporte à une consultation enfermée dans un délai prédéterminé.

Des conseils pratiques pour vous aider au quotidien

Le conseil Tissot

Ne votez jamais un avis en une unique consultation

La loi prévoit désormais qu'en toutes circonstances, un comité doit disposer d'un délai d'examen d'au moins 15 jours pour rendre son avis. Cela implique donc **au grand minimum** de tenir deux réunions espacées de 15 jours. Cela ne rend que plus clair qu'auparavant le fait qu'un avis n'a jamais à être rendu au cours d'une unique réunion, sans que le comité n'ait disposé d'aucun temps pour analyser et discuter le contenu de l'information remise, débattre avec les salariés qu'il représente et consulter le moindre expert s'il le souhaite.

Veillez à ce que l'employeur respecte le caractère préalable de la consultation

Un employeur qui souhaite précipiter la consultation fait la démonstration du peu de sérieux qu'il accorde aux débats en comité. Il faut lui rappeler ses obligations légales et, plus encore, les vertus du dialogue au sein de l'entreprise. Souvent, ce type d'employeurs met les membres du comité sous pression en prétextant l'échéance d'application du projet. Les élus n'ont absolument pas à culpabiliser : puisque c'est l'employeur qui a le pouvoir de fixer le calendrier d'application, il aurait dû anticiper cette échéance et ouvrir plus tôt la consultation.

Dans le cadre de l'abonnement



Saisissez la référence RCE.05.060 dans le moteur de recherche du site www.editions-tissot.fr pour accéder aux mises à jour de cette fiche ainsi qu'aux rubriques suivantes :

Références aux textes officiels

C. trav., art. L. 2323-3 et L. 2323-4 (durées), L. 3121-33 (pause), L. 3122-29 (nuit), L. 2325-14 et L. 2325-17 (réunion extraordinaire), L. 2327-13 (réunion extraordinaire CCE), L. 2325-16 et L. 2327-14 (ordre du jour)

RCE.05.060