

Flash juridique

L'employeur ne doit pas retarder la diffusion du PV !



Hello Tom ! J'ai besoin de toi. Notre CSE dit que l'employeur interdit la diffusion du procès-verbal de leur réunion car les élus ont refusé de donner un avis favorable à la réorganisation.

Bonjour Chris. Un vrai cas d'école ton entreprise ! Tu peux dire à tes élus que votre président de CSE commet un délit d'entrave en cherchant à imposer une délibération favorable. Le CSE est l'expression collective des salariés pour la prise en compte de leurs intérêts. Sans doute que le compte n'y est pas !



L'employeur est furieux et refuse de signer le PV si bien que le secrétaire ne peut pas l'afficher.



Second délit d'entrave, Chris ! Le procès-verbal est sous la responsabilité du secrétaire du CSE et l'employeur a simplement le droit de vote lors de l'approbation. Ce n'est en aucun cas un droit de veto sur le contenu d'une part, un droit de rétention de l'information d'autre part. N'oublions pas que le PV est aussi le document par lequel les élus du CSE rendent compte aux salariés de la manière dont ils les représentent. Interdire la diffusion du PV, c'est interdire au CSE de communiquer.



Mais l'employeur doit quand même le signer, sinon le PV n'a pas de valeur.



C'est une légende Chris. La signature de l'employeur n'est pas requise même si c'est la pratique dans de nombreuses entreprises. Certains règlements intérieurs de CSE l'ont prévu mais cela n'a guère de sens. Le renouvellement du mandat est une occasion à saisir pour corriger le tir. L'employeur vote mais sa voix n'est ni double ni triple, elle compte comme celle d'un élu. En revanche, il est vrai que le refus de l'employeur d'approuver le PV proposé par votre secrétaire de CSE n'illustre pas un dialogue social de qualité. Es-tu certaine que son refus est lié à l'avis ou que ce n'est pas plutôt parce que ses propos sont mal rapportés ou que le secrétaire a inscrit des informations confidentielles dans son projet ?





Non Tom, rien de confidentiel cette fois-ci. Nous sommes tous au courant de la réorganisation du service mais le CSE a dit le mécontentement de plusieurs salariés.

Dans ce cas, suggère à ton secrétaire de CSE de donner lecture de l'article L2315-34 du code du travail au Président et peut-être de faire figurer le texte en tête de son PV :
« les délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du CSE »



L'employeur n'a donc rien à dire ?



Sur la version finale du PV, non. C'est le secrétaire du CSE qui a le dernier mot sous le contrôle des élus toutefois car il ne s'agit pas de fonctionner en solo. Le vote pour l'approbation du projet de PV du secrétaire contribue à ce caractère collectif. Ce sont les salariés et les élus qui finalement doivent dire au secrétaire s'il fait correctement le job !

Sur la diffusion d'un PV approuvé, non plus. En revanche, l'employeur devrait prochainement répondre à l'avis du CSE et ce serait consigné au PV. C'est ce que prévoit le même article L2315-34 puisque « le procès-verbal est transmis à l'employeur, qui fait connaître lors de la réunion du comité suivant cette transmission sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises ». Trop souvent, l'employeur se sent libéré de la procédure en obtenant un avis et néglige cette suite prévue par la loi alors que le dialogue social devrait se poursuivre pour que le changement soit gagnant pour tous.

