Image not found or type unknown

# Comment les élus CSE peuvent influencer les décisions

**Conseils pratiques** publié le **06/08/2025**, vu **180 fois**, Auteur : Juris Mestra

**Le Comité Social et Économique (CSE) n'est pas une simple chambre d'enregistrement des décisions patronales. Il constitue une instance dotée par le législateur de prérogatives fortes.**

Le Comité Social et Économique (CSE) n'est pas une simple chambre d'enregistrement des décisions patronales. Il constitue, au contraire, une **instance dotée par le législateur de prérogatives fortes**, capables d'infléchir la stratégie de l'entreprise.

Pour les élus qui s'interrogent sur la portée de leur mandat, il faut comprendre que leur influence ne découle pas d'un pouvoir de codécision généralisé, mais de l'utilisation stratégique des outils que le Code du travail met à leur disposition.

## La formation économique du CSE : le prérequis indispensable à l'influence

Pour peser sur une décision, il faut d'abord la comprendre dans toutes ses dimensions. La formation économique du CSE est le socle sur lequel repose la crédibilité et la pertinence des élus. Loin d'être une simple formalité, elle est un droit fondamental, et sa bonne exécution conditionne l'exercice efficace du mandat.

Conformément à l'article *L. 2315-63 du Code du travail*, les membres titulaires du CSE, élus pour la première fois, bénéficient d'un stage de formation économique. D'une durée maximale de cinq jours, cette formation est financée par le comité lui-même, sur son budget de fonctionnement. Son objet est précis : **initier les élus aux mécanismes économiques et financiers de l'entreprise**, afin qu'ils puissent analyser les documents que l'employeur leur transmet.

Cette formation permet aux élus d'acquérir les compétences nécessaires pour déchiffrer un bilan comptable, comprendre un compte de résultat ou encore analyser les perspectives économiques de la société. **Sans cette base de connaissances, le dialogue avec une direction financière est impossible**. Un élu qui maîtrise ces sujets peut questionner la pertinence d'un investissement, évaluer la solidité d'un plan de financement ou encore proposer des solutions alternatives crédibles lors d'une réorganisation.

**Exemple concret** : Dans une entreprise du secteur industriel qui annonce un projet de délocalisation partielle pour des raisons de coûts, des élus formés pourront analyser les documents financiers présentés. Ils pourront vérifier si la baisse de rentabilité alléguée est

structurelle ou conjoncturelle.

Ils pourront **calculer le coût réel de la délocalisation** (indemnités de licenciement, coûts de la nouvelle structure) et le comparer aux économies attendues. Forts de cette analyse chiffrée, leur avis rendu lors de la consultation obligatoire aura un poids bien supérieur à une simple opposition de principe.

## Les consultations obligatoires : imposer un dialogue argumenté

L'influence du CSE s'exerce de manière privilégiée au travers des trois grandes consultations annuelles obligatoires, définies aux articles L. 2312-17 et suivants du Code du travail.

1. **Sur les orientations stratégiques de l'entreprise** : c'est la consultation la plus en amont. Le CSE donne un avis sur la stratégie que l'entreprise envisage et ses conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences. Un avis négatif mais solidement argumenté, qui pointe par exemple les risques psychosociaux d'une nouvelle organisation ou l'inadéquation du plan de formation, oblige la direction à se justifier publiquement et peut la conduire à amender son projet.

2. **Sur la situation économique et financière** : cette consultation est le moment clé pour exercer un contrôle sur la gestion de l'entreprise. L'avis du CSE, souvent éclairé par le rapport d'un expert-comptable, peut mettre en lumière des choix de gestion contestables ou des signaux d'alerte que la direction minore.

3. **Sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi** : c'est le cœur des préoccupations des salariés. Le CSE peut ici influencer directement la politique de rémunération, l'organisation du temps de travail, ou encore le plan de prévention des risques professionnels.

L'avis du CSE est consultatif, ce qui signifie que l'employeur n'est pas légalement tenu de le suivre. Cependant, un avis motivé, précis et étayé par des faits et des chiffres, constitue une pression politique et juridique non négligeable. L'employeur doit répondre de manière argumentée à l'avis du comité. Un refus de modification de son projet, face à un avis du CSE qui soulève des incohérences manifestes, pourrait être un élément utilisé en cas de contentieux ultérieur.

## Le recours à l'expert : l'arme de l'égalité des savoirs

Face à des directions souvent assistées de nombreux conseils, le CSE dispose d'un droit fondamental : le recours à un expert. Cette faculté, encadrée par le Code du travail (notamment aux *articles L. 2315-78 et suivants*), permet de rééquilibrer le rapport de force.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

- **L'expert-comptable** : il assiste le CSE pour les grandes consultations économiques et financières. Sa mission, financée à 100% par l'employeur (sauf exceptions), est de rendre intelligibles les comptes et la stratégie de l'entreprise. Son rapport constitue souvent la base de l'avis du CSE.

- **L'expert en technologie ou l'expert habilité** : lors de l'introduction de nouvelles technologies ou de projets importants qui modifient les conditions de santé, de sécurité ou de travail, le CSE peut mandater un expert. Son analyse technique (sur les risques, la charge de travail, l'impact organisationnel) est un contrepoids essentiel au discours de l'employeur.

**Exemple concret** : Une entreprise de services souhaite mettre en place un nouvel outil de "management algorithmique" qui fixe les objectifs et évalue en temps réel la performance des salariés. La direction le présente comme un simple outil de productivité. Le CSE, qui craint des dérives en matière de surveillance et de pression, décide de recourir à un expert habilité.

Le rapport de l'expert **met en évidence les risques psychosociaux majeurs**, le manque de transparence des algorithmes et les risques de discrimination. Fort de ce rapport, le CSE rend un avis négatif et propose des garde-fous concrets (droit à la déconnexion, transparence des critères, instance de recours).

L'employeur, face à un rapport technique accablant qui pourrait engager sa responsabilité en matière de santé et sécurité, est **contraint de négocier et d'intégrer la plupart des garanties** demandées par le comité.

## Le droit d'alerte : une procédure d'urgence en cas de péril

Dans les situations les plus graves, le CSE dispose du droit d'alerte. Il ne s'agit plus ici d'influencer, mais de contraindre l'employeur à s'expliquer et à agir face à un danger imminent.

- **Le droit d'alerte économique (L. 2312-63)** : lorsque le CSE a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander des explications à l'employeur. Si les réponses sont insuffisantes, un rapport est établi et transmis aux organes de direction et, le cas échéant, aux commissaires aux comptes. Cette procédure force la transparence et peut anticiper des difficultés qui, si elles ne sont pas traitées, mèneraient à des licenciements.

- **Le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes (L. 2312-59)** : en cas de harcèlement, de discrimination ou de toute atteinte à la santé physique et mentale, le CSE peut déclencher cette alerte. Une enquête est alors menée conjointement avec l'employeur,

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

qui doit prendre les dispositions nécessaires pour faire cesser la situation.

L'activation de ces droits n'est pas anodine et doit reposer sur des faits objectifs. Cependant, elle représente l'un des outils les plus puissants du CSE pour protéger l'entreprise et ses salariés contre des risques majeurs. L'influence, ici, est directe et impérative.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés