



Refus d'avis du CE et du CHSCT : quelles conséquences ?

publié le **06/08/2017**, vu **6366 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Dans certains cas, le CE ou le CHSCT, consultés par l'employeur, refusent d'émettre un avis sur le sujet qui leur est soumis. Quelles sont les conséquences pratiques ?

Le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont des organes délibérants.

Le CHSCT doit être consulté « *avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail* » des salariés d'une entreprise (C. trav. art. L. 4612-8-1).

Divers textes prévoient que le CE doit être informé - ou informé et consulté - de manière périodique ou ponctuelle, notamment en cas de licenciement économique.

Les décisions du CE et du CHSCT doivent parfois, dans le cadre de leur attribution consultative, être formalisées dans un avis (C. trav. art. L. 2323-3 pour le CE) mais ceux-ci peuvent refuser de l'émettre.

1/ L'avis négatif et le refus d'avis : quelle différence ?

Avant toute chose, il est important de ne pas confondre avis négatif et refus d'avis.

L'avis négatif formalise une opposition au projet de l'employeur soumis à consultation, tandis que le refus d'émettre un avis intervient lorsque l'institution représentative s'abstient d'émettre un avis.

2/ Pourquoi refuser d'émettre un avis ?

Le CE et le CHSCT peuvent refuser d'émettre un avis afin de ne pas prendre position sur un projet à propos duquel ils sont consultés.

Cette situation se rencontre notamment dans le cadre de réorganisations ou de suppressions d'emplois, sujets sensibles...

Dans ce cas, les élus disposent d'un réel outil de communication vis-à-vis des salariés, voire de pression sur l'employeur.

A titre d'exemple, il peut arriver que le CHSCT refuse de rendre un avis s'il estime que l'article L. 4612-8-1 du Code du travail n'a pas été respecté.

C'est le cas lorsque l'employeur n'a pas, selon le CHSCT :

- Fournit une information suffisamment précise et écrite ;
- Satisfait à son obligation d'apporter une réponse aux observations formulées par le CHSCT ;
- Motivé sa réponse apportée aux observations du CHSCT.

3/ Comment réagir en cas de refus ?

Il est important que l'employeur inscrive ce refus d'avis dans le procès-verbal de la réunion de l'instance représentative informée / consultée. Toutefois, **attention, cette inscription doit être motivée.**

En pratique, il est recommandé d'écrire que « *le comité d'entreprise / le CHSCT estime, au regard des discussions actuelles, se trouver dans l'impossibilité de rendre un avis sur X* ».

En revanche, dans la mesure où il s'agit d'un refus d'avis et non d'un avis défavorable, il serait inexact d'inscrire, par exemple, que « *le comité d'entreprise / le CHSCT rend un avis défavorable sur X* » ou encore que « *le comité d'entreprise / le CHSCT rend un avis négatif sur X* ».

4/ Quelles sont les conséquences pratiques ?

A la question de savoir si le refus d'avis du CE ou du CHSCT constitue un blocage pour l'employeur, la réponse est négative.

En effet, ce refus ne bloque pas pour autant l'employeur puisque, passés les délais qui sont impartis (par accord collectif ou, à défaut, par la loi) à l'instance représentative pour rendre son avis, **celle-ci sera réputée avoir été consultée et avoir rendu un avis négatif** (C. trav. art. L. 2323-3 pour le CE et art. L. 4612-8 pour le CHSCT).

Aujourd'hui, le CE dispose, pour rendre son avis, à compter de la communication des informations par l'employeur, d'un délai de (C. trav. art. R. 2323-1-1) :

- 1 mois par principe ;
- 2 mois en cas d'intervention d'un expert ;
- 3 mois en cas de consultation du CHSCT ;
- 4 mois si une instance de coordination des CHSCT est mise en place.

En ce qui concerne le CHSCT, il est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration du délai de (C. trav. art. R. 4614-5-3) :

- 1 mois par principe ;
- 2 mois en cas de saisine d'un expert ;
- 3 mois en cas de saisine de plusieurs CHSCT ;
- 4 mois en cas de mise en place d'une instance de coordination des CHSCT.

Lorsque le CE et le CHSCT sont consultés sur un même projet, le CHSCT transmet son avis au CE « *au plus tard sept jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif* » (C. trav. art. L. 4612-8 et R. 4614-5-3).

Cela étant, que se passe-t-il lorsqu'en cas de consultation conjointe, le CHSCT refuse de rendre son avis ?

Dans ce cas, le CHSCT est également réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif (C. trav. art. L. 4612-8).

5/ L'impossibilité d'émettre un avis

Comme évoqué, parfois, le CE ou le CHSCT ne refusent pas d'émettre un avis mais se déclarent dans l'impossibilité de le faire en raison du comportement de l'employeur.

Cette situation implique deux incidences :

La saisine du TGI en référé

Les membres élus du CE, « *s'ils estiment ne pas disposer d'éléments suffisants* » pour être en capacité de rendre leur avis, disposent de la possibilité de saisir le tribunal de grande instance (TGI) statuant en la forme des référés (C. trav. art. L. 2323-4).

Cette saisine a pour but que le juge « *ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants* » au CE.

Attention, cette saisine n'a pas pour effet de « *prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis* ».

Le juge peut tout de même décider de prolonger le délai « *en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité d'entreprise* » (C. trav. art. L. 2323-4).

Le délit d'entrave

Le CE et le CHSCT peuvent engager une action pour délit d'entrave (C. trav. art. L. 2328-1 pour le CE et art. L. 4742-1 pour le CHSCT).

Cette action a pour but d'obtenir une sanction ainsi qu'une demande de dommages-intérêts pour le préjudice subi.

Une telle action peut se révéler lourde de conséquence pour l'employeur puisque celui-ci peut être puni d'une amende allant jusqu'à 7 500 €.

Xavier Berjot
Avocat Associé
OCEAN Avocats
www.ocean-avocats.com