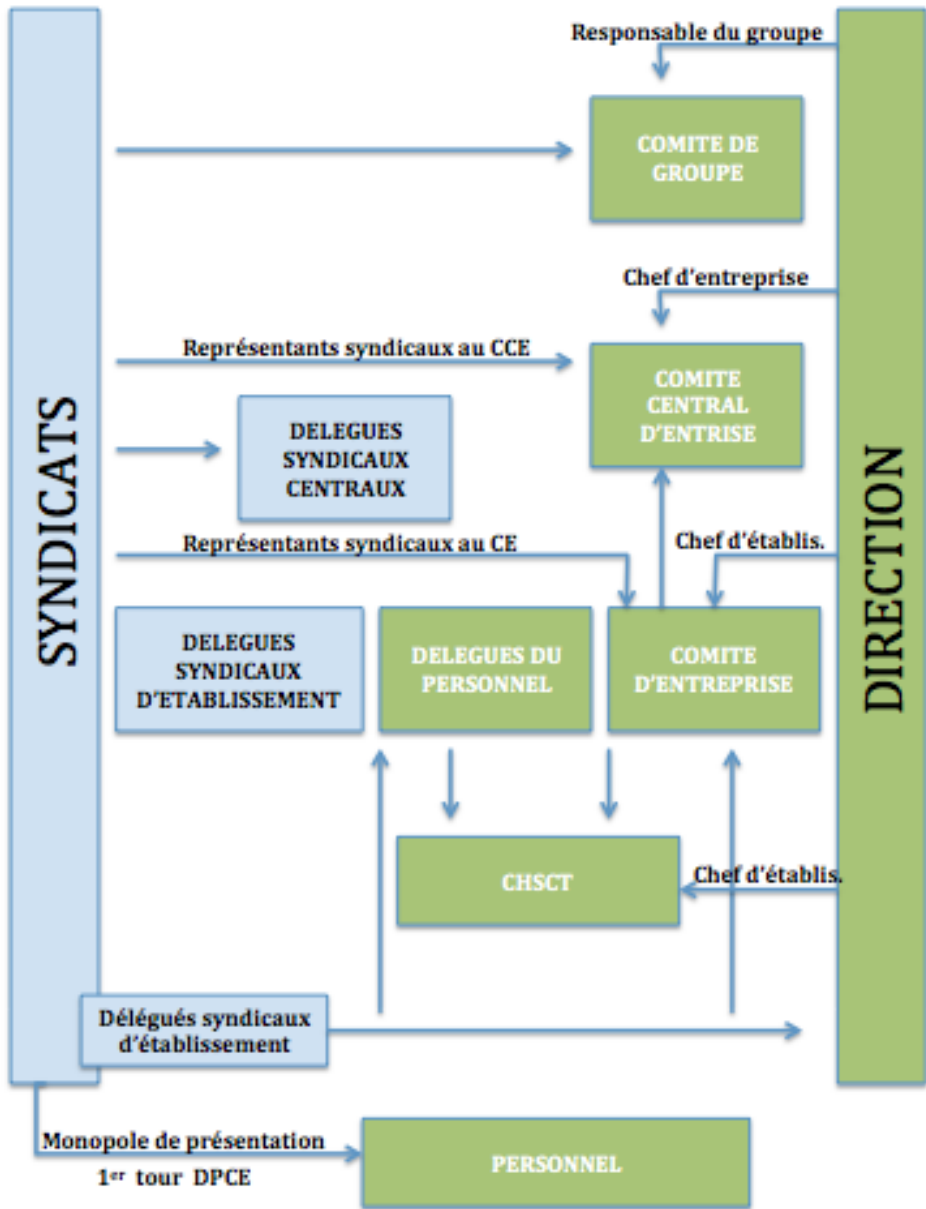


1

Le comité social et économique



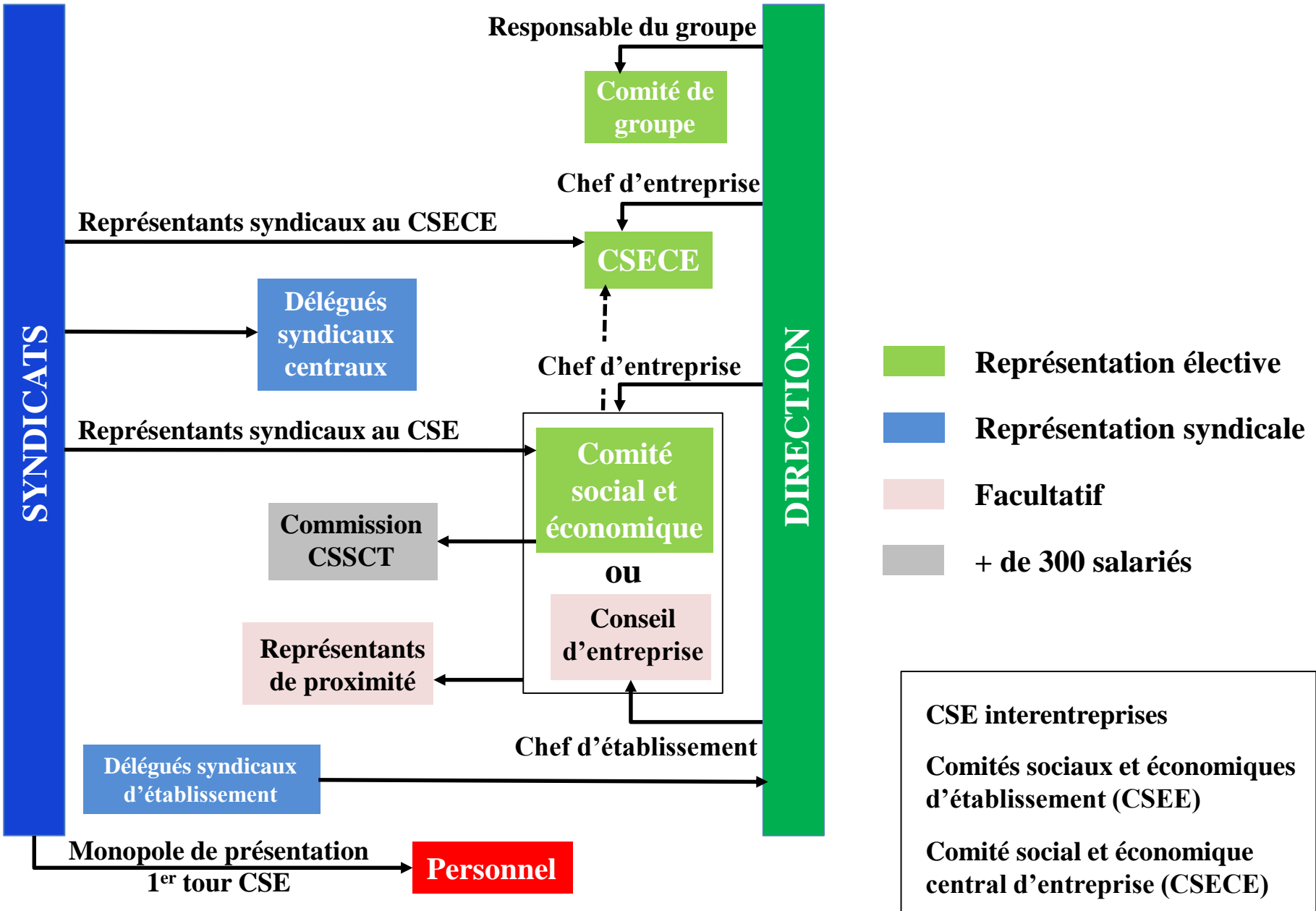
EX :Articulation des institutions représentatives du personnel



- Représentation syndicale**
- Représentation électorale**



Articulation des institutions représentatives du personnel



Sommaire

1

La mise en place CSE

2

Les attributions du CSE

3

Les commissions du CSE

4

Les autres attributions du
CSE



1

La mise en place CSE



Le CSE dans l'entreprise

Mise en place du CSE : effectif de l'entreprise

Accord CSE

Élection du CSE

Composition du CSE



Calendrier de mise en place du CSE

(Date de publication de l'ordonnance relative au dialogue social dans l'entreprise)

23 septembre 2017

Si un protocole a été conclu avant la publication de l'ordonnance :

- Les élections se dérouleront suivant ce protocole, conformément aux dispositions en vigueur avant l'ordonnance.
- Puis le CSE sera mis en place à compter du 1^{er} janvier 2020 ou antérieurement

31 décembre 2017

Lorsque les mandats des DP / CE /DUP / Instance regroupée résultant d'un accord et CHSCT arrivent à échéance entre la date de publication de l'ordonnance et le 31 décembre 2017 :

- les mandats sont automatiquement prorogés jusqu'à cette date,
- puis peuvent à nouveau être prorogés d'1 an au plus

Option 1

Lorsque, les mandats arrivent à échéance entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018 :

- leur durée peut être réduite ou prorogée au plus d'1 an

Option 2

Le CSE est mis en place au terme du mandat en cours des DP ou des membres élus du CE, de la DUP, de l'instance regroupée, du CHSCT, lors du renouvellement de l'une de ces instances, et au plus tard le 31 décembre 2019

31 décembre 2018

31 décembre 2019
Date limite de mise en place du CSE

A compter du 1^{er} janvier 2020, en principe, il ne devrait plus y avoir de mandats CE, DUP, DP et CHSCT

Délégués syndicaux

Article L 2143-3

L'ordonnance 2017-1386 n'a pas modifié les règles applicables à la désignation des délégués syndicaux, (effectif d'au moins 50 salariés atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes)

Ordonnance 2017-1718 du 20 décembre 2017

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs



Remarque

Mise en place du CSE : périmètre

Même règle que pour les actuels CE

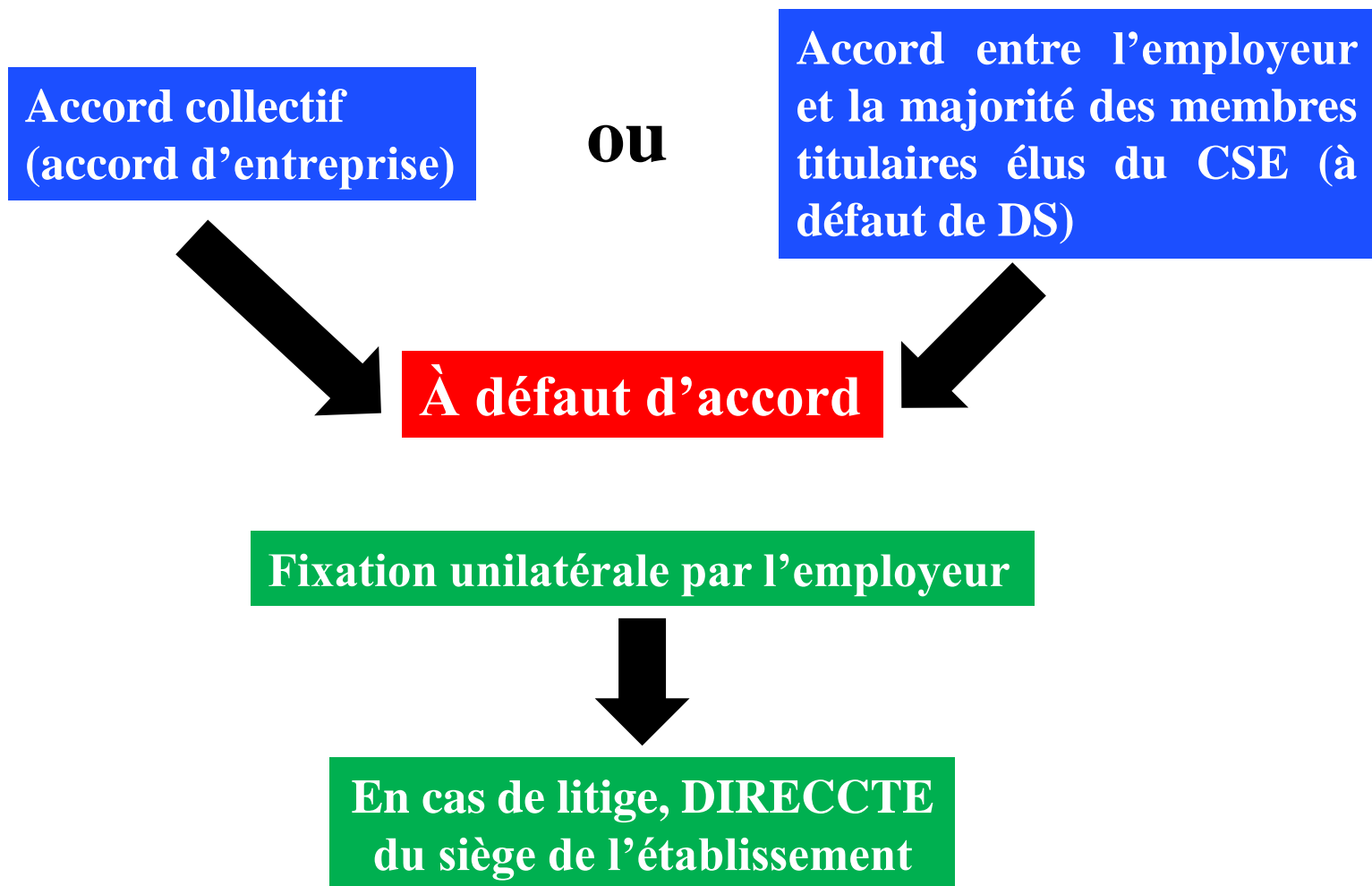
Création

Un CSE dans une entreprise à établissement unique lorsqu'elle dépasse le seuil de 11 salariés

Des CSE par établissement + CSE CE (CSE Central d'Entreprise) dans les entreprises comportant au moins 2 établissements distincts

Au niveau de l'UES (Unité Économique et Sociale)





Même dispositions qu'avant le CSE



3 nouveaux thèmes de négociation dans le cadre de la priorité à l'accord d'entreprise, fixés par les ordonnances

- Modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales**
- Nombre et composition des collèges (PAP signé à l'unanimité)**
- Répartition du personnel et des sièges entre les collèges**
- Représentation équilibrée**
- Etc**
- Règle de la double majorité ne change pas , sauf modification des collèges**

- Le nombre de sièges à pourvoir**
- Les heures de délégation**
- Le nombre de mandats successifs (uniquement dans les entreprises entre 50 et moins de 300 salariés)**



**Le nombre
de mandats
successifs est
limité à 3**

**sauf si le protocole préélectoral en
dispose autrement**

**excepté pour les entreprises de
moins de 50 salariés**

**Cette limitation des cumuls des
mandats dans le temps est
une nouveauté de l'ordonnance**

**Les mandats des délégués du
personnel et des membres élus
du comité d'entreprise étaient
indéfiniment renouvelables**



Remarques

Cette règle ne devrait s'appliquer que pour l'avenir, aux seuls mandats des membres du CSE : il semble en effet contraire à la lettre du texte, qui ne concerne que le CSE, de prendre en compte dans les 3 mandats autorisés ceux des délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise

Il ressort de l'expression « mandats successifs » que par exemple, un salarié pourra exercer 3 mandats, puis ne plus exercer de mandats pendant un cycle électoral, puis en exercer 3 à nouveau



Synthèse des différents outils

**La négociation
du P.A.P.**



Le nombre d'élus au CSE

Le volume d'heures de délégation

La dérogation aux 3 mandats successifs (pour les entreprises de plus de 50 salariés)

La répartition du personnel dans les collèges

**La négociation par
accord d'entreprise**



Établissements distincts

Représentants de proximité

La durée des mandats

Les différentes commissions et leur fonctionnement

Le fonctionnement du CSE (nombre de réunions, délais de consultation, participation des suppléants, moyens supplémentaires, budget, etc ...)

Le conseil d'entreprise



Le comité social et économique (CSE) comprend l'employeur et une délégation du personnel

Employeur



Le CSE est présidé par l'employeur, assisté éventuellement de 3 collaborateurs (au lieu de 2 jusqu'ici pour le comité d'entreprise) ayant voix consultative

Comme actuellement pour les CE, les collaborateurs doivent être salariés de l'entreprise

L'employeur peut se faire représenter par une personne de son choix

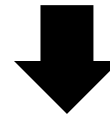
L'employeur doit donner à son représentant une procuration expresse et spéciale





Remarque

La réforme laisse subsister les représentants du personnel désignés (délégués syndicaux et représentants syndicaux)



Le Conseil d'entreprise devient l'instance suprême avec les compétences de négociation, de tous types d'accords qui touchent l'entreprise y compris les accords de PSE, ainsi que les élections et mandats (composition des collèges électoraux, protocole préélectoral etc.)



Cette prérogative prive les délégués syndicaux du pouvoir de négocier en présence du Conseil d'entreprise

Le comité de groupe, le comité d'entreprise européen et le comité de la société européenne ne sont pas concernés par la réforme du code du travail



Le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel

	CE/DUP (actuellement)	DUP Rebsamen (actuellement)	CSE CSE établissement	CSE central
Bureau (Membres obligatoires)	Secrétaire et trésorier	Secrétaire, secrétaire adjoint (pas de mission définie par législateur), trésorier	Secrétaire et trésorier	Secrétaire et secrétaire adjoint qui assure les missions Santé, Sécurité et Conditions de travail
Nombre collaborateurs Président	2		3	2
Suppléants	Oui (assistent aux réunions plénières)		Oui mais ne vient pas aux plénières	Oui (pas de précisions sur réunions plénières)
RS	oui	oui	oui	oui



2

Les attributions du CSE



CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés

CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Délai de consultation

Base de données économiques et sociales



Les attributions du CSE sont distinctes selon l'effectif de l'entreprise

**Entreprises de
11 à 49 salariés**

**Le CSE exerce les
fonctions dévouées aux
délégués du personnel**

**Entreprises d'au
moins 50 salariés**

**Le CSE exerce les
fonctions dévouées aux
délégués du personnel +
CE + CHSCT**

**Lorsque l'entreprise atteint les 50
salariés, le CSE reprend, outre les
attributions des DP, celles du CE**

Les personnes participant aux réunions sont

L'employeur ou son représentant
L'employeur peut se faire assister de collaborateurs. Ensemble, ils ne peuvent pas être plus nombreux que les représentants du personnel titulaires

Les membres de la délégation du personnel au CSE



Les suppléants ne sont susceptibles d'assister aux réunions qu'en l'absence du titulaire



Les missions principales de la délégation du personnel au CSE sont de 3 ordres

Article L 2312-5

présentation des réclamations

contribution à la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail

saisine de l'inspection du travail dans certains cas

De façon générale, les attributions du CSE paraissent en retrait par rapport à celles des délégués du personnel qui, en l'absence de CE, exercent certaines des attributions de ce dernier ainsi que celles du CHSCT

Les attributions du CSE peuvent être étendues par voie d'accord collectif de travail ou d'usage



La délégation du personnel au CSE

Article L 2312-5

contribue à promouvoir la santé,
la sécurité et les conditions de
travail dans l'entreprise

réalise des enquêtes en matière
d'accidents du travail ou de
maladies professionnelles ou à
caractère professionnel

Moins de compétences
en matière de santé

Mais ses attributions ne reprennent pas
l'ensemble des missions du CHSCT comme
l'analyse des risques professionnels ou
l'obligation de réaliser des inspections
régulières (au moins 1 par trimestre)





Remarques

Les règles applicables au CSE reprennent pour partie les règles applicables aux CE, délégués du personnel et CHSCT. Mais l'ordonnance 2017-1386 leur a apporté d'importantes modifications, dans le sens d'un allègement et d'une simplification des obligations des entreprises et d'une augmentation de l'autonomie accordée aux partenaires sociaux

Le CSE doit être consulté, comme le CE

- sur toutes les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la modification de son organisation économique ou juridique, la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle
- sur l'introduction de nouvelles technologies
- sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

Obligations de consultations

Consultations récurrentes

3 consultations annuelles portant respectivement sur

les orientations stratégiques de l'entreprise

la situation économique et financière de l'entreprise

la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

Une plus grande latitude est toutefois laissée à ces entreprises pour en adapter le contenu, les modalités et la périodicité

Sur la forme, les dispositions afférentes à ces 3 consultations sont, elles aussi, organisées selon la nouvelle architecture du code du travail visant à distinguer l'ordre public, le champ de la négociation et les dispositions supplétives



Un accord majoritaire sans référendum peut définir

Article L 2312-19

le contenu et les modalités des 3 consultations récurrentes ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations

la périodicité de ces consultations, la périodicité prévue ne pouvant être supérieure à 3 ans

les niveaux auxquels ces consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation



L'accord peut

prévoir la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes prévus pour les 3 consultations (article L 2312-19)

procéder à des regroupements qui soient le plus pertinent possible par rapport aux réalités de l'entreprise

fixer le nombre des réunions ordinaires du comité (ce nombre ne pouvant être inférieur à 6 par an et devant respecter les règles d'ordre public), les délais dont dispose le CSE pour rendre ses avis ainsi que le nombre d'expertises auxquelles il peut faire procéder



1



Situation économique et financière de l'entreprise

- la politique de R&D
- l'utilisation du CIR
- l'utilisation du CICE

L'employeur met à la disposition du CE dans la BDES les informations suivantes :

- Les informations sur l'activité et sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir ;
- Les comptes annuels ;
- Les comptes prévisionnels ;
- Les informations sur les sommes reçues par l'entreprise au titre du CICE et sur leur utilisation ;
- Les informations relatives à la politique de R&D technologique de l'entreprise.

2



Politique sociale

- l'évolution de l'emploi,
- les qualifications,
- le programme pluriannuel de formation,
- les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur,
- l'apprentissage,
- les conditions d'accueil en stage,
- les conditions de travail,
- les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail,
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu.

3



Orientations stratégiques de l'entreprise, la GPEC et les orientations de la formation professionnelle

- les orientations stratégiques définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance
- leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- les orientations de la formation professionnelle.
- La BDES est le support de préparation de cette consultation.



... mais attention en cas de division de l'entreprise en établissements c'est le CSE CENTRAL qui prime

Les consultations récurrentes sont remontées vers le CSE-CENTRAL

Il est seul consulté sur (...) les projets et consultations récurrentes décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies

Article L 2316-1 2°

Les consultations sur les orientations stratégiques et la situation économique sont conduites au niveau de l'entreprise

Article L 2312-22

La consultation sur la politique sociale et les conditions de travail] est conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements

Article L 2312-22

Lorsque l'entreprise comporte au moins un établissement de 300 salariés, l'obligation de présenter un bilan social de l'entreprise et un bilan social dans chaque établissement de 300 salariés, est maintenue



Le délai de consultation sur un projet qui touche à des questions économiques/sociales et aux conditions de travail passe de 3 mois ou 4 mois à 1 ou 2 mois (selon que le CSE a recours à un expert)

Comité d'entreprise / CHSCT

- ❑ Le CE doit rendre un avis dans un délai de :
 - 1 mois ,
 - 2 mois s'il a recours à un expert,
 - 3 mois lorsque le CHSCT est saisi par l'employeur ou par le CE,
 - 4 mois quand l'instance de coordination des CHSCT est saisie.

Comité Social et Économique

- ❑ Le CSE doit rendre un avis dans un délai de :
 - 1 mois ,
 - 2 mois si le CSE a recours à un expert ,
 - 3 mois lorsque la consultation se déroule à la fois au niveau du CSE-central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement et qu'intervient une ou plusieurs expertises.



Selon les dispositions d'ordre public, le CSE est informé et consulté ponctuellement sur

- Les méthodes de recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés
- Les projets de restructuration et compression des effectifs
- Les licenciements collectifs pour motif économique
- Les offres publiques d'acquisition (OPA)
- Les opérations de concentration
- Les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire



Remarques

Un accord conclu dans les mêmes conditions que pour les consultations récurrentes peut définir le contenu et les modalités des consultations ponctuelles ainsi que les délais dans lesquels le CSE rend ses avis

Un accord de groupe peut prévoir que les consultations ponctuelles sont effectuées au niveau du groupe

Article L 2312-55



3

Les commissions du CSE



Commission santé, sécurité et conditions de travail

CSE : les autres commissions



L'obligation de créer une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) au sein du CSE s'impose, sans possibilité d'y déroger car il s'agit d'une disposition d'ordre public

dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés

Article L 2315-36, 1° et 2°

dans les établissements, sans condition d'effectif, comprenant au moins une installation nucléaire de base ou une installation classée Seveso notamment

Article L 2315-36, 3°

dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés, si l'inspecteur du travail estime cette mesure nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux

Article L 2315-37



Employeur	présidée par l'employeur ou son représentant
Salariés	comprend au minimum 3 membres représentants du personnel (<i>dont au moins un représentant de la catégorie des cadres</i>) désignés par le CSE parmi ses membres (<i>titulaires ou suppléants</i>)
	désignés par une résolution du CSE adoptée à la majorité des membres présents
	désignés pour une durée prenant fin avec celle du mandat des membres élus du comité
Ces dispositions sont d'ordre public. Il ne peut donc pas y être dérogé	



Remarques

- L'employeur peut inviter des experts et techniciens disposant d'une voix consultative et appartenant à l'entreprise.
- Cependant les représentants de l'employeur ne pourront pas être en nombre supérieur à celui des membres de la commission.
- Sont aussi invités aux réunions : le médecin du travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail, l'ingénieur de la Carsat, ...





Remarques

Une commission santé, sécurité et conditions de travail peut également être créée par accord dans les entreprises / établissements de moins de 300 salariés

L'inspecteur du travail peut également imposer la création d'une commission SSCT. Contestation de cette décision possible auprès du DIRECCTE

Fonctionnement et moyens fixés par accord ou à défaut par le règlement intérieur du CSE

- nombre de commissions
- nombre de réunions
- Membres
- heures de délégation
- moyens et formations
- etc.



Seul point fixé à défaut d'accord : le temps passé dans les réunions de la commission est payé comme du temps de travail, sans venir en déduction du crédit d'heures



La commission se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail

à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité (article L 2315-38)

Il s'agit d'une disposition d'ordre public à laquelle il ne peut pas être dérogé

Il est ainsi exclu pour le CSE de ne pas déléguer à la commission tout ou partie de ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Mais il est aussi exclu de lui déléguer des attributions consultatives du CSE et le recours à un expert. Sur ce dernier point, ainsi qu'il résulte de l'article L 2315-78, la commission est seulement habilitée à proposer un tel recours



Paragraphe <i>Ordre public</i>	Impose la mise en place d'une commission santé sécurité et conditions de travail au sein du CSE (Commission SSCT)
Paragraphe <i>Champ de la négociation collective</i>	Aux côtés de la commission SSCT un accord d'entreprise peut prévoir la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers (<i>article L 2315-45 nouveau</i>)
Paragraphe <i>Dispositions supplétive</i>	En l'absence d'accord, certaines commissions devront obligatoirement être constituées au sein du CSE : <ul style="list-style-type: none">- Commission économique,- Commission des marchés,- Commission de la formation,- Commission d'information et d'aide au logement,- Commission de l'égalité professionnelle



Article L 2315-46

Mise en place	A défaut d'accord dans les entreprises d'au moins 1000 salariés : création au sein du CSE ou du CSE central
Composition	Comprend au maximum 5 membres représentants du personnel, dont au moins 1 représentant de la catégorie des cadres
	Désignés par le CSE ou le CSE central parmi leurs membres
Réunions	Est présidée par l'employeur ou son représentant
	Se réunit au moins 2 fois par an
	Peut demander à entendre tout cadre supérieur ou dirigeant de l'entreprise après accord de l'employeur
	Peut se faire assister par l'expert-comptable qui assiste le CSE et par les experts choisis par le comité
Missions	Elle est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE
	Elle est chargée d'étudier toute question que le CSE lui soumet



Article L 2315-49

Mise en place	A défaut d'accord dans les entreprises de 300 salariés et plus	
Membres	Les membres des commissions peuvent être choisis parmi des salariés de l'entreprise n'appartenant pas au CSE	
Missions	Préparer les délibérations du CSE prévues dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, dans les domaines qui relèvent de sa compétence	
	Etudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine	
	Etudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés	
	Consultée sur les problèmes généraux relatifs à la mise en œuvre	des dispositifs de formation professionnelle continue
		de la validation des acquis de l'expérience



Article L 2315-50

Mise en place	A défaut d'accord dans les entreprises de 300 salariés et plus
	Les entreprises de moins de 300 salariés ont la possibilité de se grouper entre elles pour former cette commission
Membres	Les membres des commissions peuvent être choisis parmi des salariés de l'entreprise n'appartenant pas au CSE
	Peut s'adjoindre, avec l'accord de l'employeur, à titre consultatif, un ou plusieurs conseillers délégués par des organisations professionnelles, juridiques ou techniques
Missions	Elle est chargée de faciliter le logement et l'accèsion des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation



Article L 2315-56

Mise en place	A défaut d'accord dans les entreprises de 300 salariés et plus
Membres	Les membres des commissions peuvent être choisis parmi des salariés de l'entreprise n'appartenant pas au CSE
Missions	Elle est chargée de préparer les délibérations du CSE prévues dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi



Article L 2315-57

Mise en place	dépasse, pour au moins 2 des 3 critères, les seuils suivants	50 salariés à la clôture d'un exercice
		3 100 000 € pour le montant total des ressources annuelles
		1 550 000 € pour le total du bilan
Membres	Les membres des commissions peuvent être choisis parmi des salariés de l'entreprise n'appartenant pas au CSE	
Missions	Elle est chargée de préparer les délibérations du CSE prévues dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi	
	Pour les marchés supérieurs à 30 000 € la commission est chargée de choisir les fournisseurs et les prestataires du CSE	



Article L 2315-45

Mise en place	Un accord d'entreprise peut prévoir la création de commissions supplémentaires
Membres	Les membres des commissions peuvent être choisis parmi des salariés de l'entreprise n'appartenant pas au CSE
	Le cas échéant, l'employeur peut adjoindre à ces commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité
	Secret professionnel et obligation de discrétion
Fonctionnement	Les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité



4

Les autres attributions du CSE



Les attributions sociales et culturelles du CSE

Droits d'alertes

Participation au CA



Les attributions sociales et culturelles du CSE



Principe



Les activités sociales et culturelles qui peuvent être mises en place dans l'entreprise sont destinées à améliorer le quotidien des salariés et de leurs proches. La gestion de ces activités fait partie de l'une des principales attributions du CSE

Article L 2312-78



Le CSE assure, contrôle et participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise



Remarque



Ces activités s'adressent aux salariés ou anciens salariés de l'entreprise et à leur famille



Les activités sociales et culturelles proposées par le CSE peuvent être notamment

Article R 2312-35

des **institutions sociales de prévoyance et d'entraide**, telles que les institutions de retraites et les sociétés de secours mutuels

les **activités** sociales et culturelles **tendant à l'amélioration des conditions de bien-être** (telles que les cantines, les coopératives de consommation, les logements, les jardins familiaux, les crèches ou colonies de vacances)

les activités sociales et culturelles ayant pour objet l'utilisation des **loisirs** et **l'organisation sportive** (telles que la mise en place de chèques culturels, de chèques vacances, de bons d'achat dans des grands magasins ou des sociétés de vente par correspondance, des cadeaux pour des occasions comme Pâques, Noël...)

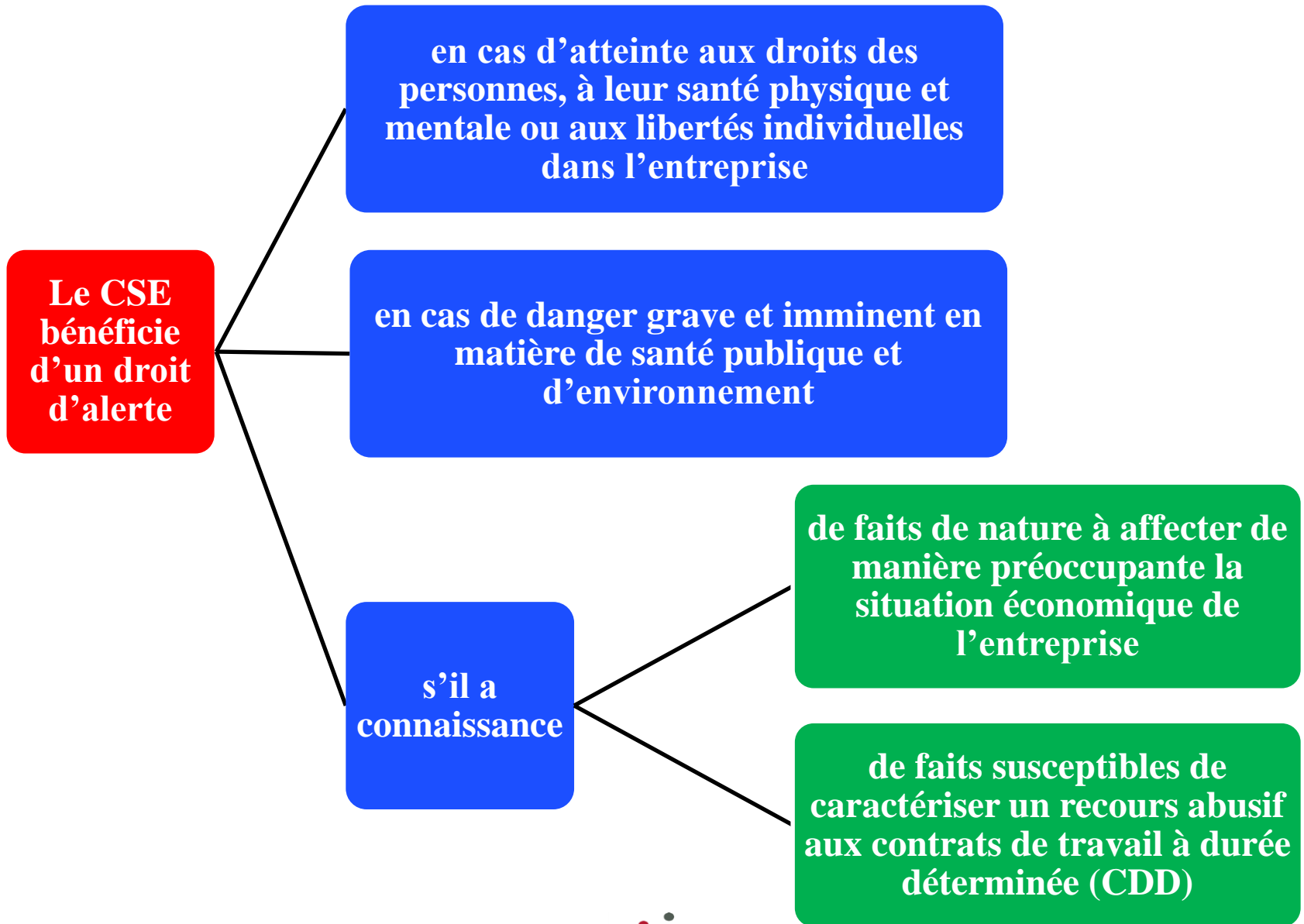
les **institutions d'ordre professionnel ou éducatif** attachées à l'entreprise ou dépendant d'elle (telles que des centres d'apprentissage et de formation professionnelle, des bibliothèques, des cercles d'études, des cours de culture générale)

les **services sociaux** chargés de veiller au bien-être du salarié dans l'entreprise, de faciliter son adaptation à son travail et de collaborer avec le service de santé au travail de l'entreprise, mais aussi de coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par le CSE et par l'employeur

le **service de santé au travail** institué dans l'entreprise



Droits d'alertes



Participation au CA



Principe



Dans les sociétés, 2 membres de la délégation du personnel du CSE et appartenant l'un à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, selon le cas

Ils peuvent également assister aux assemblées générales

Article L 2312-73

Les membres de la délégation du personnel au conseil d'administration ou au conseil de surveillance ont droit aux mêmes documents que ceux adressés ou remis aux membres de ces instances à l'occasion de leurs réunions

Ils peuvent soumettre les vœux du CSE au conseil d'administration ou au conseil de surveillance, lequel donne un avis motivé sur ces vœux

