



**REPRÉSEN-
TATION
DU
PERSONNEL**

**INFORMATION
CONSULTATION
RÉCURRENTÉ
DU CSE :
TOUT EST
NÉGOCIABLE...
OU PRESQUE**

ORDONNANCES MACRON

SOMMAIRE

Mise en place du CSE pour la première fois

Protocole Préélectoral

Mise en place du CSE à différents niveaux

Des seuils d'effectifs inchangés, mais plus difficiles à atteindre

La composition du CSE calquée sur celle du comité d'entreprise

Trois mandats successifs, pas plus

À partir de 50 salariés, le CSE a les attributions du CE, du CHSCT et des DP

Information/consultation récurrente du CSE : tout est négociable... ou presque

L'information/consultation ponctuelle du CSE peut être adaptée à l'entreprise

La base de données économiques et sociales peut être adaptée à l'entreprise

Le CSE des entreprises d'au moins 300 salariés est plus informé

Les conditions du recours à un expert par le CSE plus strictement encadrées

Des nouveautés importantes pour le budget du CSE

Entreprises à établissements distincts : l'employeur pourra fixer le nombre d'établissements

CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés : des moyens stables, mais des attributions réduites

La mise en place de commissions au sein du CSE s'impose dans certaines entreprises

Les heures de délégation des membres du CSE seront fixées par décret

Les modalités des réunions du CSE des entreprises d'au moins 50 salariés sont clarifiées

Le temps passé en réunion par les membres du CSE est payé comme du temps de travail

Le temps de formation des membres du CSE systématiquement rémunéré comme du temps de travail

Les membres du CSE bénéficient du statut protecteur

Élection de la délégation du personnel au CSE : peu de changements par rapport aux élections CE/DP

Seule une baisse des effectifs en deçà de 11 salariés entraîne la suppression du CSE

Sur de nombreux points, les règles applicables au CSE reprennent celles du CE ou des DP

Le conseil d'entreprise, un premier pas vers la codécision en entreprise ?

L'exercice de fonctions électives ou syndicales est favorisé

Le fonctionnement du fonds paritaire de financement du dialogue social évolue

Ord. 2017-1386 du 22-9-2017 art. 1

Les entreprises d'au moins 50 salariés peuvent désormais fixer par accord collectif le contenu et les modalités des consultations récurrentes du CSE.

Les 3 grandes consultations du comité d'entreprise instituées par la loi 2015-994 du 17 août 2015 (orientations stratégiques, situation économique et financière ainsi que politique sociale de l'entreprise) sont maintenues dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

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.

CHAMP DE L'ORDRE PUBLIC

Comme le comité d'entreprise, le CSE des **entreprises d'au moins 50 salariés** doit être **consulté** sur (**C. trav. art. L.2312-17**) :

- 1° les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- 2° la situation économique et financière de l'entreprise ;
- 3° la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Dans le cadre de ces consultations, le CSE est consulté sur les programmes de formation et veille à leur mise en œuvre effective (**C. trav. art. L.4143-1**).

Relèvent également de l'ordre public la **périodicité** maximale des **consultations**, qui ne peut excéder 3 ans ainsi que, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'obligation d'informer **trimestriellement** le CSE sur certains sujets.

Dans les **entreprises sans délégué syndical** la consultation sur le **droit d'expression** doit être organisée au moins une fois par an.

Dans toutes les entreprises, si l'employeur a reçu des demandes de période de **mobilité volontaire sécurisée**, il doit communiquer semestriellement au CSE la liste de ces demandes avec l'indication de la suite qui leur a été donnée (**C. trav. art. L.1222-16**).

CHAMP DE LA NÉGOCIATION

Presque tout est ouvert à la négociation d'entreprise

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, un accord majoritaire sans référendum peut définir (**C. trav. art. 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 également prévoir la possibilité pour le CSE d'émettre un **avis unique** portant sur tout ou partie des thèmes prévus pour les 3 consultations (**C. trav. art. L.2312- 19**).

L'accord peut ainsi procéder à des regroupements qui soient le plus pertinent possible par rapport aux réalités de l'entreprise.

Il peut également, de manière plus générale, 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.

Dans les **entreprises sans délégué syndical**, l'accord est conclu entre l'employeur et la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité (**C. trav. art. L.2312-19**).

Contenu, modalités, niveau, périodicité, nombre d'expertises... tout peut donc être négocié.

Dans sa version la plus extrême, l'accord pourrait aller jusqu'à prévoir une unique consultation triennale au niveau du CSE central portant à la fois sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière, la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Il peut au contraire multiplier les rendez-vous en scindant les thèmes de consultation et en prévoyant une périodicité et des niveaux de consultation différents selon les thèmes.

Si le contenu des informations nécessaires pour les 3 consultations est librement déterminé par l'accord, **2garde-fous** sont néanmoins prévus.

- ↳ **En premier lieu**, la base de données économiques et sociales doit impérativement comporter des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
- ↳ **En second lieu**, les informations de cette base doivent permettre au CSE d'exercer utilement ses compétences.

Le décret

Aux termes de **l'article L.2312-19 du Code du travail**, dans sa rédaction issue de **l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017**, un accord collectif sans référendum ou, en l'absence de délégué syndical, un accord conclu avec le CSE peut définir le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du CSE, ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations.

Le décret 2017-1819 détermine les informations qui, en l'absence d'accord, doivent être mises à la disposition du CSE pour la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise et pour celle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

L'article L.2312-24 du Code du travail, issu de **l'ordonnance 2017-1386 du 22-9-2017**, prévoyait, à son **alinéa 3**, qu'un décret en Conseil d'État devait préciser le contenu des informations devant être délivrées au CSE dans le cadre de sa consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences. **L'article 1er, 69° de l'ordonnance 2017-1718 du 20 décembre 2017** l'a supprimé. **Le décret 2017-1819 du 29 décembre 2017** n'aborde donc pas la question.

Les informations devant être mises à la disposition du CSE pour la consultation sur **la situation économique et financière** sont, **dans les entreprises de moins de 300 salariés**, celles prévues aux rubriques suivantes de la BDES : 1° B (Investissement matériel et immatériel), 7° A (Aides publiques), 7° F (Résultats financiers), 8° (Partenariats) et 9° (Transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe, pour les entreprises appartenant à un groupe) (**C. trav. art. R.2312-16 nouveau**).

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ce sont celles prévues aux rubriques 1° B (Investissement matériel et immatériel), 1° C (informations environnementales), 7° A (Aides publiques), 7° F (Résultats financiers), 8° (Partenariats) et 9° (Transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe, pour les entreprises appartenant à un groupe) de la BDES (**C. trav. art. R.2312-17 nouveau**).

Ces dispositions reprennent celles de **l'article R.2323-1-11**, relatives à la consultation annuelle du comité d'entreprise sur la situation économique et financière de l'entreprise.

Les informations devant être mises à la disposition du CSE pour la **consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi** sont, dans les **entreprises de moins de 300 salariés**, celles prévues aux rubriques suivantes de la BDES : 1° A (investissement social, dont, notamment les informations relatives à la formation professionnelle et aux conditions de travail : 1° A e et f), 2° (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise) et 4° (rémunération des salariés et dirigeants dans l'ensemble de leurs éléments) (**C. trav. art. R.2312-18 et R.2312-19 nouveaux**).

Les informations devant être mises à la disposition du CSE pour la **consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi** sont, dans les **entreprises d'au moins 300 salariés**, celles prévues aux rubriques suivantes de la BDES : 1° A (investissement social, dont, notamment les informations relatives à la formation professionnelle et aux conditions de travail : 1° A e et f), 2° (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise), 4° (rémunération des salariés et dirigeants dans l'ensemble de leurs éléments) et 5° (représentation du personnel et activités sociales et culturelles) (**C. trav. art. R.2312-18 et R.2312-20 nouveaux**).

Ces dispositions reprennent celles de **l'article R.2323-1-12**, relatives à la consultation annuelle du comité d'entreprise sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

LA STRATÉGIE PEUT ÊTRE EXAMINÉE AU NIVEAU DU GROUPE SI UN ACCORD LE PRÉVOIT

Dans les groupes, rien ne change : un accord de groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques est effectuée au niveau du comité de groupe. Il prévoit alors les modalités de transmission de l'avis de ce comité à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante du groupe ainsi qu'à chaque CSE du groupe, ces derniers restant consultés sur les conséquences des orientations stratégiques (**C. trav. art. L.2312-20**)

Si la consultation sur les orientations stratégiques du groupe peut être menée au niveau du groupe, en revanche tel n'est pas le cas pour les consultations sur la situation économique et financière de l'entreprise et sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Si un accord de groupe venait à prévoir de consulter le comité de groupe sur la situation financière du groupe et/ou sa politique sociale, ce type de consultation ne pourrait en aucun cas se substituer aux consultations sur ces sujets dans chacune des entreprises du groupe.

QUAND NÉGOCIER ?

S'agissant des 3 grandes consultations récurrentes, un **accord majoritaire sans référendum** peut être négocié avant même la mise en place du CSE.

Il est en effet prévu qu'un tel accord peut être négocié dès la publication de l'ordonnance, c'est-à-dire **dès le 23 septembre 2017**. Il s'applique alors aux instances représentatives du personnel existantes à la date de sa conclusion (**Ord. 2017-1386 du 22-9-2017 art. 8**), c'est-à-dire, selon le cas, soit au comité d'entreprise, soit au CSE.

L'ordonnance ne le précise pas, mais il en va de même de l'**accord de groupe** puisque, en la matière, des règles identiques s'appliquent au CSE et au comité d'entreprise. En revanche, les entreprises sans délégué syndical doivent attendre d'avoir mis un CSE en place pour définir avec lui les modalités selon lesquelles il sera informé et consulté.

RÈGLES SUPPLÉTIVES

Le CSE central compétent pour la stratégie et les finances

L'**ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017** met fin aux incertitudes engendrées par le silence des textes. Désormais, en l'absence d'accord, les consultations sur les orientations stratégiques et la situation économique et financière de l'entreprise sont en principe conduites au **niveau** de l'entreprise (**C. trav. art. L.2312-22**). Dans les entreprises à établissements multiples, elles relèvent donc en principe des compétences du CSE central.

L'employeur peut toutefois en décider autrement (**C. trav. art. L.2312-22**), c'est-à-dire décider que tout ou partie de ces consultations a lieu au niveau des CSE d'établissement.

Pour le reste, en l'absence d'accord, **l'objet et les modalités de la consultation** sur les orientations stratégiques de l'entreprise sont identiques à celles régissant la consultation du comité d'entreprise (**C. trav. art. L.2312-24**). Il en va de même pour la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise (**C. trav. art. L.2312-25 et L.2312-68**). Ces consultations restent donc annuelles (**C. trav. art. L.2312-22**).

LA CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE INCLUT LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

En l'absence d'accord, la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi est reconfigurée afin de fusionner les attributions consultatives du comité d'entreprise en la matière avec celles du CHSCT dans les domaines de la santé et de la sécurité.

En l'absence d'accord, cette consultation, qui reste **annuelle** (**C. trav. art. L.2312-22**), porte en effet sur (**C. trav. art. L.2312-26**) :

- l'évolution de l'emploi ;
- les qualifications ;
- le programme pluriannuel de formation et les actions de formation envisagées par l'employeur ;
- l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage ;
- les actions de prévention en matière de santé et de sécurité ;
- 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 non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la consultation porte aussi sur le bilan social de l'entreprise.

Si le comité d'entreprise devait lors de la consultation annuelle examiner les conséquences pour les salariés des **accords d'entreprise conclus en vue de préserver ou de développer l'emploi**, en revanche le CSE n'a pas cette compétence. De même, le comité d'entreprise en est désormais privé.

Le **niveau** auquel la consultation doit être conduite dans les entreprises à établissements multiples est clarifié : la consultation est menée au niveau central (c'est-à-dire au niveau du CSE central), y compris si des mesures de mise en œuvre qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié ne sont pas encore définies (**C. trav. art. L.2316-1**). Mais si des mesures d'adaptation spécifiques aux établissements sont prévues, une consultation doit également être conduite au niveau des établissements (soit au niveau des CSE d'établissement concernés) (**C. trav. art. L.2312-22**).

Les thèmes abordés étant nombreux, il est précisé que le CSE peut se prononcer par un **avis unique** portant sur l'ensemble des thèmes ou par des **avis séparés** organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes (**C. trav. art. L.2312-26**).

En l'absence d'accord, le type d'information mis à disposition du CSE dans la base de données est quasi identique au type d'information mis à disposition du comité d'entreprise en vue de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Seules **3 différences** sont en effet à relever :

- comme pour la consultation sur la situation économique et financière, il n'est pas prévu que la liste légale sera précisée par décret ;
- la liste légale se voit ajouter un item relatif au travail précaire (voir ci-dessous, 9°)
- les éléments figurant dans le rapport et le programme annuels de prévention ne sont plus mis à disposition dans la base.

En l'absence d'accord, le CSE conserve la possibilité de se faire assister par un **expert-comptable** rémunéré par l'employeur lors de chaque consultation annuelle.

L'employeur doit mettre à la disposition du comité, dans la **base de données (C. trav. art. L.2312-26)** :

1° Les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage et sur le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ;

2° Les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise ainsi que l'accord ou, à défaut, le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

3° Les informations sur le plan de formation du personnel de l'entreprise ;

4° Les informations sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation ;

5° Les informations sur la durée du travail, portant sur :

- a) Les heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise ;
- b) À défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement dans les conditions prévues aux **articles L.3121-28 à L.3121-39 du Code du travail** ;
- c) Le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise ;
- d) Le nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale ;
- e) La durée, l'aménagement du temps de travail, la période de prise des congés payés prévue aux **articles L.3141-13 à L.3141-16**, les conditions d'application

des aménagements de la durée et des horaires prévus à **l'article L.3121-44** lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel, le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés ;

6° Les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;

7° Les informations sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter ;

8° Les informations sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés ;

9° Les informations relatives aux contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaire, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi, aux contrats initiative-emploi et les éléments qui ont conduit l'employeur à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

En l'absence d'accord, la consultation sur la politique sociale de l'entreprise est aussi l'occasion de présenter au CSE le bilan général sur la santé et la sécurité au sein de l'entreprise ainsi que le programme annuel de prévention.

En la matière, les attributions du CSE sont identiques à celles dont jouissait le CHSCT avant lui.

L'employeur doit en effet présenter au CSE (**C. trav. art. L.2312-27**) :

- un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines. Les questions du travail de nuit et de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels sont traitées spécifiquement ;
- un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Lors de l'avis rendu sur le rapport et sur le programme annuel de prévention, le CSE conserve la possibilité de proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires (**C. trav. art. L.2312-27**).

Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur demeure tenu d'énoncer les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport annuel (**C. trav. art. L.2312-27**).

De même, le procès-verbal de la réunion du CSE consacrée à l'examen du rapport et du programme continue d'être joint à toute demande présentée par l'employeur en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux (**C. trav. art. L.2312-27**).

Tableau récapitulatif

Le tableau ci-dessous résume le régime applicable aux 3 grandes consultations du CSE : orientations stratégiques, situation économique et financière et politique sociale de l'entreprise.

Thèmes	Ordre public	Règles ouvertes à la négociation	Règles supplétives
Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise	Consulter le CSE au moins tous les 3 ans	- Contenu, modalités et périodicité des consultations (périodicité maximale : 3 ans) ; - Contenu des informations nécessaires ; - Niveaux et articulation des consultations ;	Consultation au niveau de l'entreprise (sauf décision contraire de l'employeur), selon une périodicité annuelle et des règles identiques à celles en vigueur avant l'ordonnance
Consultation sur la situation financière et économique de l'entreprise	Consulter le CSE au moins tous les 3 ans	- Nombre d'avis ; - Délais dont dispose le CSE pour rendre son ou ses avis ; - Nombre de réunions ordinaires du CSE (minimum : 6/an) ; - Mise en place d'une consultation du comité de groupe sur la stratégie du groupe	Consultation au niveau de l'entreprise (sauf décision contraire de l'employeur), selon une périodicité annuelle et des règles identiques à celles en vigueur avant l'ordonnance
Consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi	Consulter le CSE au moins tous les 3 ans		- Consultation annuelle au niveau central ainsi qu'au niveau des établissements où des mesures d'adaptation spécifiques sont prévues ; - Fusion de la consultation du CE en la matière (sauf accord de préservation ou de maintien de l'emploi) et de la consultation du CHSCT sur le bilan général de la santé et le programme annuel de prévention ; - Possibilité de prévoir un avis unique du CSE ou des avis séparés au cours de consultations propres à chacun des thèmes