



**REPRÉSEN-
TATION
DU
PERSONNEL**

**LA BASE DE
DONNÉES ÉCO-
NOMIQUES
ET SOCIALES
PEUT ÊTRE
ADAPTÉE À
L'ENTREPRISE**

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

Une grande latitude est laissée aux entreprises d'au moins 50 salariés pour fixer par accord le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales.

Les dispositions du Code du travail afférentes à la base de données économiques et sociales (BDES) sont 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

Les règles d'ordre public, c'est-à-dire les règles devant dans tous les cas être respectées, sont assez réduites : l'employeur d'au moins 50 salariés doit mettre une **base de données** économiques et sociales à la disposition du CSE, celle-ci rassemblant l'ensemble des **informations nécessaires** aux consultations et informations récurrentes de cette instance.

Comme auparavant, l'**actualisation** des données dans la base vaut communication au CSE ainsi que, lorsqu'elle est requise, transmission à l'autorité administrative (**C. trav. art. L.2312-18**).

Il est précisé que la base doit impérativement comporter des indicateurs relatifs à **l'égalité professionnelle** entre les hommes et les femmes, notamment sur les écarts de rémunération (**C. trav. art. L.2312-18**).

Champ de la négociation

LE CHAMP DE LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE EST TRÈS LARGE

Alors que la BDES pouvait uniquement être enrichie, presque tout devient négociable. Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, un **accord majoritaire sans référendum** peut en effet définir (**C. trav. art. L.2312-21**) :

- l'organisation, l'architecture et le contenu de la base ;
- ses modalités de fonctionnement (notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place dans les entreprises comportant des établissements distincts) ;
- son support et ses modalités de consultation et d'utilisation.

En l'**absence de délégué syndical**, l'accord est conclu entre l'employeur et la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE (**C. trav. art. L.2312-21**).

Que l'accord soit conclu avec les délégués syndicaux ou avec le CSE, une grande liberté est donnée aux signataires puisque peu de **limites** leur sont fixées.

- **En premier lieu**, l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDES doivent **permettre au CSE d'exercer utilement ses**

compétences (C. trav. art. L.2312-21), c'est-à-dire exercer utilement ses compétences consultatives sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière, la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

↳ **En second lieu**, la base de données doit, dans tous les cas, au moins comporter les **thèmes** suivants (**C. trav. art. L.2312-21**) :

- l'investissement social et l'investissement matériel et immatériel ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise (cette rubrique devant impérativement comporter des indicateurs, notamment sur les écarts de rémunération) ;
- les fonds propres et l'endettement ;
- l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;
- les activités sociales et culturelles ;
- la rémunération des financeurs ;
- les flux financiers à destination de l'entreprise.

En revanche, elle n'est pas tenue de contenir des informations sur les **deux années précédentes** et des perspectives sur les **trois années suivantes**. Les signataires de l'accord ont donc toute latitude pour déterminer l'étendue des données historiques et/ou prospectives qui leur semblent utiles pour permettre au CSE d'exercer ses attributions consultatives.

Autre grand changement : outre les informations destinées aux consultations récurrentes du CSE, l'accord conclu au sein de l'entreprise peut prévoir d'intégrer dans la base les informations nécessaires aux **négociations obligatoires avec les délégués syndicaux** et aux **consultations ponctuelles du CSE (C. trav. art. L.2312-21)**.

Dans ce cas, l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base doivent permettre au CSE et aux délégués syndicaux d'exercer utilement leurs compétences dans ces domaines (**C. trav. art. L.2312-21**).

UN ESPACE EST LAISSÉ À LA NÉGOCIATION DE BRANCHE

Un accord de branche peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales. Mais il ne s'appliquera que dans les entreprises de moins de 300 salariés et uniquement si aucun accord n'a été conclu sur ce sujet au sein de l'entreprise (**C. trav. art. L.2312-21**). L'accord majoritaire sans référendum ou, en l'absence de délégué syndical, l'accord conclu entre l'employeur et le CSE, prime donc sur l'accord de branche.

QUAND NÉGOCIER ?

Il est possible de négocier un accord majoritaire sans référendum (ou un accord de branche) sur la base de données économiques et sociales depuis le 23 septembre 2017. L'accord 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.

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

À DÉFAUT D'ACCORD, PAS DE CHANGEMENT

À défaut d'accord, les règles précédemment en vigueur continuent de s'appliquer aux entreprises d'au moins 50 salariés. **Le nouvel article L.2312-36 du Code du travail** reprend en effet, quasiment mot pour mot, les termes de **l'ancien article L.2323-8 du même Code**.

Ainsi, la BDES est régulièrement mise à jour et porte sur les mêmes thèmes qu'auparavant. Le contenu des informations à verser sous chaque thème continue d'être déterminé par décret et de varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés. Ces informations concernent, comme avant, les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes (**C. trav. art. L.2312-36**).

Les **modalités de fonctionnement** de la base seront déterminées par décret (**C. trav. art. L.2312-36**). Mais il est précisé qu'elle est accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel au CSE (y compris aux membres de la délégation du personnel au CSE central) et aux délégués syndicaux (**C. trav. art. L.2312-36**).

S'agissant de la protection des **données confidentielles**, le régime antérieur est également reconduit : les membres de la délégation du personnel au CSE et au CSE central ainsi que les délégués syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur (**C. trav. art. L.2312-36**).

Tableau récapitulatif

Le tableau ci-dessous résume le régime applicable à la base de données économiques et sociales dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Thème	Ordre public	Règles ouvertes à la négociation	Règles supplétives
Base de données économiques et sociales	<ul style="list-style-type: none"> - Mise à disposition des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes du CSE ; - Mise à disposition des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (notamment sur les écarts de rémunération) ; - Actualisation de la base 	<ul style="list-style-type: none"> - Organisation et architecture de la base ; - Modalités de fonctionnement (droits d'accès, niveau de mise en place, support, modalités de consultation et d'utilisation) ; - Contenu de la base (7 thèmes demeurent obligatoires + possibilité d'intégrer les informations nécessaires aux consultations ponctuelles du CSE et aux négociations obligatoires avec les DS) 	Reprise à l'identique des règles en vigueur avant l'ordonnance

Décret 2017-1819 du 29-12-2017 art. 1^{er}

LE CONTENU DE LA BDES EST « CONSOLIDÉ »

Le décret 2017-1819 précise les informations devant figurer dans la base de données économiques et sociales, en l'absence d'accord prévu à l'article L.2312-21 du Code du travail.

Le décret reprend à l'identique la règle générale - d'ordre public - selon laquelle la base permet la mise à disposition des informations nécessaires aux 3 consultations récurrentes du CSE et le principe selon lequel elle contribue à donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise (C. trav. art. R.2312-7 nouveau ; art. R.2323-1-2 ancien).

À noter

Les dispositions exposées ci-après sont **supplétives**. En effet, en application de l'article L.2312-21 du Code du travail, en vigueur depuis le 24 septembre 2017, un **accord collectif majoritaire (jusqu'au 30 avril 2018)**, conclu avec des syndicats représentant 30 % des électeurs) sans référendum ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité peut définir l'architecture, l'organisation et le contenu de la base, celle-ci devant toutefois contenir une série de thèmes obligatoires. L'article L.2312-21 prévoit aussi la possibilité, pour les entreprises de moins de 300 salariés, de procéder par accord de branche.

↳ Dans les **entreprises de moins de 300 salariés**, les informations devant figurer dans la BDES sont définies par l'article R.2312-8 nouveau du Code du travail.

À noter

Ce texte fusionne les anciens articles R.2323-1-4, D.2323-5 et D.2323-6, R.2323-8 et R.2323-9 du Code du travail.

Plus précisément, il reprend l'ancien article R.2323-1-4, qui définissait les informations que devait comporter la base de données économiques et sociales de ces entreprises, et ventile sous ses différents thèmes et sous-thèmes, qui subsistent quasiment à l'identique, les informations qui figuraient sous les anciens articles :

- D.2323-5 et D.2323-6, fixant le contenu du **plan de formation** (la quasi-totalité de ces articles est intégrée) ;
- R.2323-8, déterminant les informations devant être fournies au comité d'entreprise en vue de la consultation sur la **situation économique et financière** de l'entreprise ;
- R.2323-9, déterminant les informations devant être fournies au comité d'entreprise en vue de la consultation sur la **politique sociale** de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

À noter

Les **thèmes de l'article R.2312-8 nouveau du Code du travail**, déjà énumérés à l'**article L.2312-36**, sont les suivants :

- 1° investissements (social, matériel et immatériel) ;
- 2° égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ;
- 3° fonds propres, endettement et impôts ;
- 4° rémunérations des salariés et dirigeants dans l'ensemble de leurs éléments ;
- 5° activités sociales et culturelles ;
- 6° rémunération des financeurs ;
- 7° flux financiers à destination de l'entreprise ;
- 8° partenariats ;
- 9° pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Ce sont les mêmes que ceux qui figuraient à l'**article R.2323-1-4**, à l'exception du thème n° 8 « *Partenariats* » (conclus pour produire des services ou des produits pour une autre entreprise ou pour bénéficier des services ou des produits d'une autre entreprise) qui s'est substitué au thème G « *Sous-traitance* » (utilisée par l'entreprise ou réalisée par l'entreprise).

Globalement, les éléments d'informations antérieurs sont restés inchangés, sous réserve de quelques exceptions : ainsi, par exemple, les effectifs doivent être présentés par âge et ancienneté ; à l'inverse, **n'ont plus à être retracés l'évolution de la structure et du montant des salaires ni à être fournies des prévisions chiffrées en matière d'emploi ou d'explications sur les écarts constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi.**

↳ **L'article R.2312-9 nouveau du Code du travail** procède de la même manière pour les **entreprises d'au moins 300 salariés** que pour celles de moins de 300 salariés.

Il reprend quant à lui l'**ancien article R.2323-1-3**, qui définissait les informations que devait comporter la BDES de ces entreprises, et intègre sous ses différents thèmes et sous-thèmes, qui subsistent, les informations qui figuraient sous les anciens articles :

- **D.2323-5 et D.2323-6**, fixant le contenu du **plan de formation** (la quasi-totalité de ces articles est intégrée) ;
- **R.2323-11**, déterminant les informations devant être fournies au comité d'entreprise en vue de la consultation sur la **situation économique et financière** de l'entreprise ;
- **R.2323-12**, déterminant les informations devant être fournies au comité d'entreprise en vue de la consultation sur la **politique sociale** de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ;
- **R.2323-17**, déterminant le contenu du **bilan social**.

À noter

Les **thèmes** de l'**article R.2312-9**, déjà énumérés à l'**article L.2312-36**, sont les suivants :

- 1° investissements (social, matériel et immatériel) ;
- 2° égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ;
- 3° fonds propres, endettement et impôts ;
- 4° rémunérations des salariés et dirigeants dans l'ensemble de leurs éléments ;
- 5° représentation du personnel et activités sociales et culturelles ;
- 6° rémunération des financeurs ;
- 7° flux financiers à destination de l'entreprise ;
- 8° partenariats ;
- 9° pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Ce sont les mêmes que ceux qui figuraient à l'**article R.2323-1-3**, à l'exception du thème n° 5 « *Représentation du personnel* » qui ne figurait pas sous cet article, et du thème n° 8 « *Partenariats* » qui, comme dans la BDES des entreprises de moins de 300 salariés, s'est substitué au thème G « *Sous-traitance* ».

Pour l'essentiel, les éléments d'information fournis antérieurement au comité d'entreprise ont été repris, à l'exception de la plus grande partie de ce qui figure au point 2.4 du **bilan social**, charges accessoires.

Enfin, l'**article R.2312-10 nouveau du Code du travail** reprend à l'identique les termes de l'**ancien article R.2323-1-5 du même Code**.

Les informations de la base portent sur **l'année en cours, les 2 années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, les 3 années suivantes**. Elles sont présentées sous forme de données chiffrées ou à défaut, pour les années suivantes, sous forme de grandes tendances.

L'employeur indique, pour ces années, les informations qui, eu égard à leur nature ou aux circonstances, ne peuvent pas faire l'objet de données chiffrées ou de grandes tendances, pour **des raisons qu'il précise**.

À noter

Ces règles sont valables **dans toutes les entreprises, mais supplétives**

DES CONDITIONS DE MISE EN PLACE ET DE FONCTIONNEMENT PRESQUE INCHANGÉES

Le décret 2017-1819 du 29 décembre 2017 détermine les conditions de mise en place et de fonctionnement de la BDES en l'absence d'accord, c'est-à-dire, là encore, **supplétives**.

Il reprend à l'identique les règles antérieures, sauf sur un point : dans les entreprises **d'au moins 300 salariés**, la base est obligatoirement tenue à la disposition des membres de la délégation du personnel du CSE, du CSE central d'entreprise et des délégués syndicaux sur un support informatique, et non plus, comme jusqu'ici, sur un support informatique ou papier.

Désormais, seules les entreprises de moins de 300 salariés auront le choix entre les deux supports (**C. trav. art. R.2312-12 nouveau**).

Pour le reste, les règles suivantes sont transposées au CSE :

- constitution de la BDES au niveau de l'entreprise avec, dans les entreprises dotées d'un CSE central, l'inclusion d'informations que l'employeur met à la disposition de ce comité et des CSE d'établissement (**C. trav. art. R.2312-11 nouveau ; R.2323-1-6 ancien**) ;
- mise à jour des éléments d'information au moins dans le respect des périodicités prévues par le Code du travail (**C. trav. art. R.2312-11 nouveau ; R.2323-1-6 ancien**) ;
- obligation d'informer les personnes ayant accès à la base de son actualisation (**C. trav. art. R.2312-12 nouveau ; R.2323-1-7 ancien**) ;
- règle selon laquelle les informations confidentielles doivent être présentées comme telles par l'employeur qui doit indiquer la durée de ce caractère confidentiel (**R.2312-13 nouveau ; R.2323-1-8 ancien**) ;
- règle selon laquelle la mise à disposition actualisée dans la base des informations contenues dans les rapports et des informations transmises de manière récurrente au CSE vaut communication à celui-ci des rapports et informations si elles sont correctement mises à jour et accompagnées des éléments d'analyse ou d'explication requis (**R.2312-14 nouveau ; R.2323-1-9 ancien**) ;
- possibilité de constituer, par accord, une base de données au niveau du groupe, sans préjudice de l'obligation d'en instituer une au niveau de l'entreprise (**C. trav. art. R.2312-15 nouveau ; R.2323-1-10 ancien**).

CONSULTATIONS RÉCURRENTES : INFORMATIONS À METTRE À LA DISPOSITION DU CSE

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 1^{er}, 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),
- 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),
- 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),

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),

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.

CONSULTATIONS ET INFORMATIONS PONCTUELLES

En matière de consultations et d'informations ponctuelles, le **décret 2017-1819** transpose au CSE, sans les modifier, une série de dispositions réglementaires applicables, selon le cas, au comité d'entreprise ou au CHSCT.

Ces transpositions sont récapitulées dans le tableau ci-après. Figure, dans la première colonne, leur objet, dans la deuxième, les articles nouveaux du Code du travail créés par le décret et relatifs au CSE et, dans la troisième, les anciens articles relatifs au CE ou au CHSCT et dont les termes ont été transposés.

Objet	Nouvel article	Ancien article
Informations trimestrielles sur l' évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe devant être mises à la disposition du CSE dans les entreprises d'au moins 300 salariés	R.2312-21	R.2323-10 (CE)
Information-consultation du CSE avant la mise en place d'une garantie collective de protection sociale complémentaire ou la modification de celle-ci	R.2312-22	R.2323-1-13 (CE)
Information-consultation du CSE après notification à l'entreprise de l'attribution par une personne publique de subventions, prêts ou avances remboursables supérieurs à un certain seuil ou de tels subventions, prêts ou avances attribués dans le cadre de programmes ou de fonds communautaires	R.2312-23	R.2323-7-1 (CE)
Droit d'alerte économique	R.2312-29 et R.2312-30	R.2323-18 et R.2323-19 (CE)
Participation aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés (demande au président du tribunal de commerce statuant en référé de désignation d'un mandataire de justice chargé de convoquer l'assemblée des actionnaires)	R.2312-31 à R.2312-34	R.2323-13 à R.2323-16 (CE)
Consultations obligatoires dans les établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation ou une installation nucléaire de base	R.2312-24 à R.2312-28	R.4612-3 à R.4612-6 (CHSCT)