

Réforme du Code du travail

Mise à jour le 4 avril 2018

Fiche pratique N°8

CSE (Comité social et économique)

Les sujets d'information / consultation du CSE

Les entreprises d'au moins 50 salariés

Cette fiche décrypte le contenu des ordonnances ratifiées
par la loi du 29 mars 2018 et de leurs décrets d'application.



www.cfecgc.org



AVANT-PROPOS

Sur quoi pouvez-vous être consulté ? Quand et comment pouvez-vous être consulté ? Ce sont autant de questions que vous vous posez en tant que nouveau membre du CSE.

La loi Rebsamen a cherché à mettre de l'ordre et de la perspective dans le contenu des informations/consultations des IRP et à coordonner les différents niveaux d'information/consultation. La CFE-CGC a trouvé du sens à cette nouvelle configuration. La loi El Khomri s'inscrit dans la continuité de ces dispositions et corrige quelques oublis de cette dernière.

Après avoir créé une institution unique de représentation du personnel obligatoire, le CSE, les ordonnances Macron du 22 septembre et du 20 décembre 2017 et le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 ont bouleversé considérablement l'exercice de vos prérogatives, en laissant la part trop belle à la négociation (contenu BDES, fixation des délais de consultation...).

Les ordonnances laissent une grande place à la négociation collective pour mettre en place et faire vivre le CSE. Si vous vous interrogez sur le type d'accord à négocier...nous avons créé une fiche dédiée « *La négociation sur le CSE : quels accords pour quels contenus ?* » pour aider à vous y retrouver.

Pour vous repérer au mieux, nous avons fait le choix de distinguer :

- l'information/consultation dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- l'information/consultation dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Pour l'information/consultation dans les entreprises d'au moins 50 salariés, nous avons réalisé trois fiches thématiques :

- les sujets d'information/consultation ;
- la procédure d'information/consultation ;
- les moyens d'information/consultation.

Cet ensemble de fiches vous permettra de prendre connaissance de tous les changements qui ont impacté l'information/consultation selon l'effectif de votre entreprise.

Cette fiche traite des **sujets d'information/consultation**.

LES ATTRIBUTIONS DU CSE

Quelles sont les attributions générales du CSE ? ¹

Comme pour l'ancien CE, le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le CSE est informé et consulté notamment sur :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- la modification de son organisation économique ou juridique ;
- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

En plus de ses attributions propres, le CSE mis en place dans les entreprises d'au moins 50 salariés exerce également les attributions des CSE des entreprises de moins de 50 salariés :

- présentation des réclamations individuelles ou collectives ;
- attributions en matière de santé, sécurité.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à lire la fiche/CSE relative à l'information/consultation dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Quelles sont les attributions du CSE, en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ? ²

En matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, le CSE :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Comme auparavant pour le CHSCT, le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

¹ L. 2312-8, L. 2312-5 du Code du travail.

² L. 2312-9, L. 4161-1 du Code du travail.

Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Le comité peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières.

Il est informé des suites réservées à ses observations.

Le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

Lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, les membres de la délégation du personnel au CSE sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations. L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite.

Le CSE formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires.

ATTENTION

Certaines compétences qui étaient auparavant propres aux DP sont maintenant réservées exclusivement au CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés :

- le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes ;
- la consultation sur le CICE dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise.

Est-il possible de déroger à ces attributions ? ³

Seulement pour les attributions générales (la possibilité n'est pas prévue pour les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail), un accord d'entreprise avec une majorité absolue d'engagement (sans référendum) ou en l'absence de DS dans l'entreprise, un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires, peut définir :

- le contenu des attributions générales dans le respect des dispositions précisées ci-dessus ;
- les modalités de ces consultations.

ATTENTION

Aux termes de l'article 8 de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, cet accord d'entreprise peut être conclu à compter de sa publication, à savoir depuis le 23 septembre 2017. Il s'applique aux IRP existantes à la date de leur conclusion, qu'il s'agisse d'un CE ou déjà d'un CSE.

³ L. 2312-55, L. 2312-56, L.2232-12 alinéa 1 du Code du travail.

De surcroît, un accord de groupe peut prévoir que les attributions générales (la possibilité n'est pas prévue pour les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail) sont effectuées au niveau du groupe quand il existe. Ce dernier devient ainsi une institution de consultation.

Cet accord de groupe prévoit également les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe :

- aux CSE des entreprises du groupe, étant précisé que ces CSE restent consultés sur les conséquences des projets sur l'entreprise ;
- au conseil d'administration ou de surveillance de l'entreprise dominante du groupe.

À défaut d'accord, quelles sont les dispositions applicables ?⁴

À défaut d'accord d'entreprise, les dispositions suivantes s'appliquent :

- les dispositions d'ordre public explicitées plus haut (cf. question « sur quels sujets, pouvez-vous être informé/consulté de manière ponctuelle ? ») ;
- la communication par l'employeur, un mois après chaque élection du CSE, d'une documentation économique et financière précisant :
 - la forme juridique de l'entreprise et son organisation,
 - les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées,
 - le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe,
 - compte tenu des informations dont dispose l'employeur, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.

LES BLOCS D'INFORMATION / CONSULTATION RÉCURRENTS DU CSE

Sur quels sujets le CSE doit-il être informé/consulté de manière récurrente ?⁵

Le CSE est obligatoirement consulté sur **trois blocs** :

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.

ATTENTION

La périodicité n'est plus nécessairement annuelle pour ces 3 blocs.
Elle le reste seulement à défaut d'accord.

⁴ L. 2312-57 du Code du travail.

⁵ L. 2312-17 du Code du travail.

ATTENTION

Le niveau de consultation n'est pas défini dans le Code du travail :
Entreprise ? Établissement ?...

Le Code du travail permet de négocier les niveaux de consultation.
À défaut d'accord, des dispositions supplétives sont prévues (cf. ci-après.)

Est-il possible de déroger à ces sujets ? ⁶

Non, ces trois sujets sont d'ordre public. Ils sont impératifs.

Toutefois, pour ces 3 blocs de consultation, un accord d'entreprise avec une majorité absolue (sans référendum) ou en l'absence de DS dans l'entreprise, un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires, peut définir :

- le contenu de chacun des blocs ;
- la périodicité des blocs de consultation, dans la limite de trois ans ;
- les modalités de consultation ;
- la liste et le contenu des informations nécessaires aux consultations ;
- les niveaux de consultation et le cas échéant leur articulation.

Par ce même accord, il est possible de regrouper tout ou partie des thèmes de consultation afin que le CSE formule un avis unique.

ATTENTION

Aux termes de l'article 8 de l'ordonnance n° 2017-1386
du 22 septembre 2017, cet accord peut être conclu
à compter du 23 septembre 2017.

Il peut être conclu par les IRP existantes à la date
de leur conclusion, qu'il s'agisse d'un CE ou déjà d'un CSE.

À défaut d'accord, à quels niveaux le CSE doit-il être informé/consulté ? ⁷

À défaut d'accord d'entreprise, les dispositions suivantes s'appliquent.

La consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise

La consultation est effectuée au niveau de l'entreprise :

- sauf si l'employeur en décide autrement ;

ATTENTION

Cette liberté laissée à l'employeur est nouvelle !
Nous n'avons pas d'élément relatif à ses modalités pratiques :
*Si oui, à quel autre niveau cela pourrait-il se faire ? Et s'il décide,
à quel moment on le sait et comment : peut-il changer
à chaque fois ? comment formalise-t-il sa décision ?*

⁶ L. 2312-19, L. 2232-12 alinéa 1 du Code du travail.

⁷ L. 2312-19, L. 2312-22, L. 2232-12 alinéa 1.

- sous réserve qu'un accord de groupe prévoit une consultation au niveau du groupe quand il existe. Ce dernier devient ainsi une institution de consultation.

Le cas échéant, cet accord de groupe prévoit également les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe :

- aux CSE des entreprises du groupe, étant précisé que ces CSE restent consultés sur les conséquences de ces orientations stratégiques ;
- au conseil d'administration ou de surveillance de l'entreprise dominante du groupe .

La consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise

La consultation est effectuée au niveau de l'entreprise.

- sauf si l'employeur en décide autrement ;

ATTENTION

**Cette liberté laissée à l'employeur est nouvelle !
Nous n'avons pas d'élément relatif à ses modalités pratiques :
*Si oui, à quel autre niveau cela pourrait-il se faire ? Et s'il décide,
à quel moment on le sait et comment : peut-il changer
à chaque fois ? comment formalise-t-il sa décision ?***

- sous réserve qu'un accord de groupe prévoit une consultation au niveau du groupe quand il existe. Ce dernier devient ainsi une institution de consultation.

Le cas échéant, cet accord de groupe prévoit également les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe :

- aux CSE des entreprises du groupe, étant précisé que ces CSE restent consultés sur les conséquences de ces orientations stratégiques,
- au conseil d'administration ou de surveillance de l'entreprise dominante du groupe.

La consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

La consultation est effectuée au niveau de l'entreprise.

Lorsque l'entreprise est multi-établissements, la consultation s'effectue à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements.

À défaut d'accord, quel est le contenu de ces sujets d'information / consultation ?

À défaut d'accord d'entreprise, les dispositions suivantes s'appliquent :

- les sujets d'information/consultation (cf. question « *Sur quels sujets, pouvez-vous être informé/consulté de manière récurrente ?* ») ;
- les dispositions suivantes relatives au contenu des sujets.

La consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise⁸

Cette consultation porte sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise ;
- 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 GPEC ;
- les orientations de la formation professionnelle.

La consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise⁹

Cette consultation porte sur :

- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise ;
- l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche (CIR) ;
- l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE).

L'avis du CSE est transmis à l'organe chargé de l'administration et de la surveillance de l'entreprise.

La consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail l'emploi¹⁰

Cette consultation porte sur :

- l'évolution de l'emploi ;
- les qualifications ;
- le programme pluriannuel de formation ;
- les actions de formation envisagées par l'employeur ;
- l'apprentissage ;
- 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 QVT contenant des dispositions sur ce droit.

À défaut d'accord, à quelle fréquence le CSE doit-il être consulté ? ¹¹

En l'absence d'accord, le CSE est consulté chaque année sur chacun des blocs.

⁸ L. 2312-24 du Code du travail.

⁹ L. 2312-25 du Code du travail.

¹⁰ L. 2312-26 du Code du travail.

¹¹ L. 2312-22 du Code du travail.

LES INFORMATIONS / CONSULTATIONS PONCTUELLES DU CSE ¹²

Sur quels sujets pouvez-vous être informé/consulté de manière ponctuelle ?¹³

Le CSE est obligatoirement consulté dans les cas spécifiques suivants.

- **Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés.**

Le CSE est informé, préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci.

Il est aussi informé, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci.

Le comité est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.

- **Restructuration et compression des effectifs.**

Le CSE est saisi en temps utile des projets de restructuration et de compression des effectifs, sauf en cas d'accord portant sur la GPEC ou la rupture conventionnelle collective.

Il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application, lorsqu'elle est soumise à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi. Cet avis est transmis à l'autorité administrative.

ATTENTION

L'accord relatif à la rupture conventionnelle collective détermine notamment les modalités et conditions d'information (et non de consultation) du CSE.

Ainsi, en cas de rupture conventionnelle, si l'accord le prévoit, le CSE est seulement informé et ne doit pas rendre d'avis.

- **Licenciement collectif pour motif économique.**

Lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique, le CSE est consulté.

- **Opération de concentration.**

- **Offre publique d'acquisition.**

Lors du dépôt d'une offre publique d'acquisition, l'employeur de l'entreprise sur laquelle porte l'offre et l'employeur qui est l'auteur de cette offre réunissent immédiatement leur CSE respectif pour les en informer.

Au cours de la réunion du CSE de l'entreprise qui fait l'objet de l'offre, l'employeur indique si l'offre a été sollicitée ou non. Le CSE décide s'il souhaite procéder à l'audition de l'auteur de l'offre et il peut également se prononcer sur le caractère amical ou hostile de l'offre.

¹³ L. 1237-19-1, L. 2312-37, L. 2312-38, L. 2312-39, L. 2312-40, L. 2312-41, L.2312-42 à 52, L. 2312-53, L. 2312-54, R. 2312-22 du Code du travail.

- **Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.**

Le CSE est informé et consulté :

- avant le dépôt au greffe d'une demande d'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire ;
- lors d'une procédure de sauvegarde ;
- lors d'une procédure de redressement judiciaire ;
- lors d'une procédure de liquidation judiciaire.

- Il est également informé et consulté préalablement à la **mise en place ou à la modification d'une garantie prévoyance complémentaire.**

ATTENTION

Ces dispositions relatives aux consultations ponctuelles, dites « d'ordre public », détaillent le contenu des consultations laissant ainsi moins de champ à la négociation collective que pour les consultations récurrentes.

Pour ces dernières, le contenu des blocs est compris dans les dispositions à défaut d'accord (dispositions supplétives).

Est-il possible de déroger à ces sujets ? ¹⁴

Pour ces informations/consultations ponctuelles, un accord d'entreprise avec une majorité absolue d'engagement (sans référendum) ou en l'absence de DS dans l'entreprise, un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires, peut définir :

- le contenu des informations/consultations ponctuelles dans le respect des dispositions précisées ci-dessus ;
- les modalités de ces consultations.

ATTENTION

Aux termes de l'article 8 de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, cet accord d'entreprise peut être conclu à compter de sa publication, à savoir depuis le 23 septembre 2017. Il s'applique aux IRP existantes à la date de leur conclusion, qu'il s'agisse d'un CE ou déjà d'un CSE.

De surcroît, un accord de groupe peut prévoir que les consultations ponctuelles sont effectuées au niveau du groupe quand il existe. Ce dernier devient ainsi une institution de consultation.

Cet accord de groupe prévoit également les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe :

- aux CSE des entreprises du groupe - sachant que ces CSE restent consultés sur les conséquences des projets sur l'entreprise ;
- au conseil d'administration ou de surveillance de l'entreprise dominante du groupe.

¹⁴ L. 2312-55, L. 2312-56, L. 2232-12 alinéa 1 du Code du travail du Code du travail

À défaut d'accord, quelles sont les dispositions applicables ?

À défaut d'accord d'entreprise, les dispositions suivantes s'appliquent :

- les dispositions d'ordre public explicitées plus haut (cf. question « sur quels sujets, pouvez-vous être informé/consulté de manière ponctuelle ? ») ;
- la communication par l'employeur, un mois après chaque élection du CSE, d'une documentation économique et financière précisant :
 - la forme juridique de l'entreprise et son organisation,
 - les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées,
 - le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe,
 - compte tenu des informations dont dispose l'employeur, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.
- lorsque le projet de restructuration et de compression des effectifs soumis au comité social et économique est de nature à affecter le volume d'activité ou d'emploi d'une entreprise sous-traitante, l'entreprise donneuse d'ordre en informe immédiatement l'entreprise sous-traitante.

Le CSE de cette dernière en est immédiatement informé et reçoit toute explication utile sur l'évolution probable de l'activité et de l'emploi.

LES INFORMATIONS TRIMESTRIELLES

Sur quels sujets pouvez-vous être informé de façon trimestrielle ? ¹⁵

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE est informé chaque trimestre sur :

- l'évolution générale des commandes et de l'exécution des programmes de production ;
- des éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise ;
- l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe.

Ce dernier thème est nouveau. Les informations retracent mois/mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés en faisant apparaître :

- le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ;
- le nombre de salariés à temps partiel ;
- le nombre de salariés temporaires ;
- le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ;
- le nombre des contrats de professionnalisation.

L'employeur présente au comité les motifs l'ayant conduit à recourir aux catégories de salariés qui ne sont pas en CDI.

Il communique au comité le nombre des journées de travail accomplies, au cours de chacun des trois derniers mois, par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires.

ATTENTION

En revanche, le CSE n'est plus informé du nombre de contrats de mission conclus avec des entreprises de travail temporaire, comme l'était le CE.

¹⁵ L. 2312-69, R. 2312-21 du Code du travail.

Les informations/consultations du CSE central¹⁶

Dans les entreprises ou UES qui comporte au moins 2 établissements distincts, un CSE central doit être mis en place.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à lire la fiche/CSE relative à la mise en place du CSE.

Dans le cadre d'une entreprise multi-établissements, d'au moins de 50 salariés, le CSE peut être rattaché à un CSE central.

Ainsi, il convient d'exposer les sujets d'informations/consultations et les attributions du CSE central.

Le CSE central d'entreprise exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

Il est seul consulté sur :

1. les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux CSE d'établissement ;
2. 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 ;
3. les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets portant sur l'introduction de nouvelles technologies ou tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Le CSE central d'entreprise est aussi informé et consulté sur tous les projets importants concernant l'entreprise en matière économique et financière notamment :

- dans les cas de dépôt d'une offre publique d'acquisition ;
- en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, notamment dans les cas l'introduction de nouvelles technologies ou tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

ATTENTION ¹⁷

Le CSE d'établissement a les mêmes attributions que le CSE d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement.

Le CSE d'établissement est consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise, spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement.

¹⁶ L. 2316-1 et L. 2316-2 du Code du travail.

¹⁷ L. 2316-20 du Code du travail.