

Pages 305 à 340

AU SOMMAIRE :**→ CSE : Attributions économiques**

PAGE 309

→ Santé, sécurité, conditions de travail : Les prérogatives du CSE

PAGE 325

→ Fiche pratique : Du CSE au conseil d'entreprise (CE)

PAGE 334

NUMÉRO SPÉCIAL**LES
ORDONNANCES (VI)****Le comité social
et économique***(2nde PARTIE)***ATTRIBUTIONS ÉCONOMIQUES****PRÉROGATIVES EN MATIÈRE DE SANTÉ,
SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

Prix : 7,50 €

ÉDITORIAL Des attributions maintenues mais plus difficiles à exercer

Par Laurent Milet – PAGE 307

Le comité social et économique

Attributions économiques – Prérogatives en matière de santé, sécurité et conditions de travail

307

ÉDITORIAL

Des attributions maintenues mais plus difficiles à exercer

Par Laurent Milet

309

LES ATTRIBUTIONS ÉCONOMIQUES

DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Par Cassandre Acquier

1 Les missions du CSE en matière économique (p. 309)

A – Le contrôle de la marche générale de l'entreprise (p. 309)

B – Les modalités d'exercice des missions (p. 310)

2 Le droit à l'information-consultation du CSE (p. 311)

A – Le droit à l'information (p. 311)

B – Le support des informations : la BDES (p. 311)

- Articulation entre la loi et l'accord d'entreprise
- Contenu de la BDES
 - Ce qui peut être négocié
 - La qualité des informations mises à disposition
- Accès à la BDES
 - Qui peut accéder à la BDES ?
 - Quand peut-on accéder à la BDES ?
- Niveau de mise en place

C – Le droit à la consultation (p. 313)

- Modalités de consultation du comité
 - Le niveau de consultation
 - La périodicité des consultations
 - Le nombre de réunions
- Délais de consultation du CSE

3 Panorama des principales consultations (p. 316)

A – Les consultations récurrentes (p. 316)

- Orientations stratégiques
- Situation économique et financière de l'entreprise
- Politique sociale, conditions de travail et emploi

B – Les consultations ponctuelles (p. 318)

- Méthodes de recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés
- Restructuration et compression des effectifs
- Licenciement collectif pour motif économique
- Opération de concentration
- Offre publique d'acquisition
- Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire

4 Le droit à l'expertise (p. 320)

A – Les cas de recours à un expert (p. 320)

B – Le nombre d'expertises (p. 320)

C – Le financement de l'expertise (p. 321)

C – La mission de l'expert (p. 321)

D – Contestation de l'expertise (p. 321)

5 Autres prérogatives (p. 321)

A – La participation aux organes dirigeants des sociétés (p. 321)

- Participation aux conseils d'administration et de surveillance
- Participation aux assemblées générales d'actionnaires

B – Le droit d'alerte économique (p. 323)

- Déclenchement de l'alerte
- Le rapport et ses suites
- Autres possibilités de déclencher l'alerte

Encadrés :

- Attributions dans les entreprises de moins de 50 salariés (p. 310)

- Informations de la BDES : obligation de discrétion (p. 313)
- Le droit d'agir en justice pour obtenir des informations (p. 314)
- Avis sur les consultations récurrentes (p. 316)
- Obligation d'information spécifiques aux entreprises d'au moins 300 salariés (p. 319)
- Les sanctions (p. 322)

325

SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS

DE TRAVAIL : LES PRÉROGATIVES DU CSE

Par Mouna Benyoucef

1 SSCT : missions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés (p. 326)

A – Redéfinition des missions des élus du personnel en matière de santé et sécurité (p. 326)

B – Analyse des risques professionnels (p. 326)

C – Propositions

de mesures de prévention (p. 326)

D – Représentation de tous les travailleurs (p. 326)

2 L'information et la consultation du CSE (p. 327)

A – Obligations générales et particulières d'information (p. 327)

- Obligation générale
- Obligations particulières

B – Obligations de consultation (p. 327)

- Obligation générale
 - Aménagement important
 - Consultation uniquement en cas de décision unilatérale de l'employeur
- Obligations particulières
 - Consultations périodiques
 - Consultations ponctuelles

RPDS

Revue Pratique de Droit Social
Revue mensuelle – 73^e année
263, rue de Paris, case 600,
93516 Montreuil Cedex

Directeur: Maurice Cohen (t),
*docteur en droit, lauréat de la
faculté de droit et des sciences
économiques de Paris.*

Rédacteur en chef:
Laurent Milet, *docteur en
droit, professeur associé à
l'université de Paris Sud.*

Comité de rédaction:
Tél.: 01 49 88 68 82
Fax: 01 49 88 68 67
Carmen Ahumada,
Marie Alaman, Mélanie Carles,
Aude Le Mire, Estelle Suire.

Ont collaboré à ce numéro:
Cassandre Acquier
Mouna Benyoucef

Assistante de la rédaction:
Patricia Bounnah.

Maquette et mise en page:
Cécile Bondeelle
Bénédicte Leconte

Secrétariat de rédaction:
Claire Merrien.

Éditeur: SA « La Vie Ouvrière »,
263, rue de Paris, case 600,
93516 Montreuil Cedex.

Directeur de la publication:
Simon Gévaudan

Prix au numéro: 7,50 €
(numéro double: 15 €)

**Pour toute commande
et abonnement:**
NSA La Vie Ouvrière,
263, rue de Paris, case 600
93516 Montreuil Cedex.
et sur www.nvo.fr
Envoi après réception
du règlement,
Tél.: 01 49 88 68 50

**Tarif d'abonnement
incluant l'accès Internet:**
9 € par mois ou 108 € par an
(Étranger et Dom-Com: 139 €).

Copyright:
Reproduction totale ou partielle
soumise à autorisation.

Imprimé par:
RIVET Presse Édition
87000 Limoges

ISSN: 0399-1148



IMPRIM'VERT®
2017-2021

Des attributions maintenues mais plus difficiles à exercer

Ce second numéro spécial consacré au comité social et économique (CSE) aborde la question de ses attributions économiques et professionnelles et celles relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail. En effet, fusion des instances représentatives oblige, les comités sociaux et économiques ont récupéré dans les entreprises d'au moins 50 salariés, en plus de la mission de contrôle de la marche générale de l'entreprise, les attributions des CHSCT appelés progressivement à disparaître. Nous nous limiterons à trois remarques.

Moins de spécialisation et de moyens. Si l'ensemble des attributions dévolues aux institutions séparées se retrouve, à quelques exceptions près, au sein de l'instance unique de représentation, nous avons déjà souligné que la délégation du personnel au CSE sera difficilement en capacité d'exercer pleinement l'ensemble de celles-ci⁽¹⁾ : réclamations individuelles et collectives des salariés, questions économiques et de santé au travail, activités sociales et culturelles. Elle risque d'avoir une vue partielle de l'entreprise alors que chaque institution avait un rôle particulier à jouer, avec des prérogatives et des moyens qui lui étaient propres (notamment en nombre d'élus et d'heures de délégation)⁽²⁾ et des réunions spécifiques sur chaque sujet. L'élargissement des missions de chaque élu ne pourra, faute de temps, qu'affaiblir la compétence spécialisée que chacun détient aujourd'hui. Le processus d'information-consultation en sera appauvri et son effet utile, exigence pourtant affirmée par le droit européen, compromis.

L'information-consultation affaiblie par accord. Les attributions du comité d'entreprise et du CHSCT relevaient pour l'essentiel de dispositions d'ordre public auxquelles il ne pouvait être dérogé qu'en plus favorable. L'étendue des attributions du CSE résultera pour l'essentiel d'un accord d'entreprise. Certes, celui-ci devra respecter certaines règles d'ordre public, mais les dispositions qu'il contiendra sur tel ou tel thème pourront être moins favorables aux dispositions supplétives applicables à défaut d'accord. Certains accords déjà signés montrent que sur des aspects majeurs comme la périodicité des consultations, le recours à l'expertise ou le contenu de l'information délivrée aux élus, on est très en-deça des exigences desdites dispositions supplétives si celles-ci devaient s'appliquer⁽³⁾.

La codétermination aux abonnés absents. Selon nos gouvernants, il est attendu du nouveau CSE sinon une disparition, du moins une atténuation de la conflictualité du dialogue social qui ferait place à une culture de coopération. Mais où sont les contreparties en termes de codétermination qui permettraient aux élus d'influer sur les décisions? Nulle part. Ni dans l'instauration d'un conseil d'entreprise pouvant négocier les accords collectifs, même accompagné d'un embryon de droit de veto, qui vise davantage à neutraliser les délégués syndicaux, ni dans une meilleure représentation des salariés dans les organes dirigeants des sociétés. Le partage du pouvoir dans les entreprises n'est donc pas pour demain.

Laurent Milet



(1) Voir notre éditorial « La représentation du personnel négociée à la baisse », RPDS 2018, n° 881-882, p. 255 et les références citées.

(2) Selon le ministère du Travail, sur les 8 814 CSE déjà en place au 1^{er} sept. 2018 (soit moins d'un tiers sur 35 000 potentiels), ceux-ci totalisent 24 000 élus, soit une baisse de 33 % par rapport au nombre antérieur d'élus dans ces entreprises.

(3) Les accords notamment relatifs aux CSE sont consultables sur le site www.legifrance.fr, rubrique « Recherche dans les accords d'entreprise conclus depuis le 1^{er} septembre 2017 ».

3 Inspections et enquêtes du CSE (p. 328)

A – Inspections (p. 328)

- a) Inspections périodiques
- b) Participation aux visites de l'inspection du travail
- c) Entreprises extérieures

B – Enquêtes (p. 329)

- a) Enquêtes en cas d'accident du travail
- b) Enquête en cas de danger grave et imminent
- c) Enquêtes en cas de risque grave pour la santé publique et l'environnement
- d) Enquêtes en cas d'atteinte aux droits des personnes

4 Le recours à l'expertise en matière de santé et sécurité du CSE (p. 330)

A – L'expertise risque grave (p. 330)

B – L'expertise lors d'un grand licenciement pour motif économique (p. 330)

C – L'expertise en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité (p. 331)

D – L'expertise dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise (p. 331)

E – Le recours à un expert en risques technologiques (p. 331)

F – Habilitation des cabinets d'expertise en matière de santé et sécurité (p. 331)

5 L'action judiciaire du CSE (p. 332)

6 L'articulation entre les prérogatives du CSE et celles de la CSSCT (p. 333)

Encadré :

- Les missions dévolues au CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises de 11 à 49 salariés (p. 332)

Principales abréviations utilisées dans la revue

Tribunaux et institutions

- **Cass. soc.** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre sociale.
- **Cass. crim.** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre criminelle.
Le numéro de pourvoi qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site [\[www.legifrance.fr\]](http://www.legifrance.fr), rubrique jurisprudence judiciaire.
- **Cons. Ét.** : Arrêt rendu par le Conseil d'État. Le numéro de requête qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site [\[www.legifrance.fr\]](http://www.legifrance.fr), rubrique jurisprudence administrative.

- **Appel** : Arrêt rendu par une cour d'appel.
- **CPH** : Jugement rendu par un conseil de prud'hommes.
- **TGI** : Jugement rendu par un tribunal de grande instance.
- **TI** : Jugement rendu par un tribunal d'instance.
- **réf.** : Jugement ou arrêt rendu en référé.
- **DGT** : Direction générale du travail.
- **DIRRECTE ou Direccte** : Direction ou directeur régional(e) des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Publications et revues

- **JO** : Journal officiel, (disponible sur [\[www.legifrance.fr\]](http://www.legifrance.fr)).
- **Bull.** : Bulletin des arrêts de la Cour de cassation.
- **Cah. soc.** : Les Cahiers sociaux.
- **D** : Recueil Dalloz.
- **Dr. ouv.** : Droit ouvrier.
- **Dr. soc.** : Droit social.
- **JCP** : La semaine juridique, (éd. «G» pour Générale, «E» pour Entreprise, «S» pour Sociale).
- **LS** : Liaisons sociales.
- **RDT** : Revue de droit du travail.
- **RJS** : Revue de jurisprudence sociale Francis Lefebvre.
- **RPDS** : Revue pratique de droit social.
- **SSL** : Semaine sociale Lamy.

334

FICHE PRATIQUE

Par Aude Le Mire et Laurent Milet
Le conseil d'entreprise

AUTRES RUBRIQUES

Chiffres et taux en vigueur (p. 338)

Principales abréviations utilisées dans ce numéro

- **CE** : Conseil d'entreprise
- **CSE** : Comité social et économique.
- **CSEC** : Comité social et économique central.
- **CHSCT** : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
- **CSSCT** : Commission santé, sécurité et conditions de travail.
- **DS** : Délégué syndical
- **DP** : Délégué du personnel
- **OS** : Organisation syndicale
- **UES** : Unité économique et sociale
- **BDES** : Base de données économiques et sociales
- **DUER** : Document unique d'évaluation des risques
- **GPEC** : Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

NUMÉROS OU DOSSIERS SPÉCIAUX

- Les ordonnances (V) : Le comité social et économique 2018, p. 253 (n° 880-881)
- La prévoyance collective en entreprise 2018, p. 181 (n° 878)
- Les ordonnances (III) : La négociation collective sous domination de l'accord d'entreprise (2^e partie) 2018, p. 117 (n° 876)
- Les ordonnances (II) : La négociation collective sous domination de l'accord d'entreprise (1^{re} partie) 2018, p. 81 (n° 875)
- Les ordonnances (I) : Les licenciements après les ordonnances de sécurisation 2018, p. 45 (n° 874)
- Jurisprudence de droit social 2016-2017 2018, p. 5 (n° 873)
- L'épargne salariale (II) 2017, p. 317 (n° 870)
- Le CHSCT 2017, p. 255 (n° 868-869)

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Attributions économiques

Par **Cassandra Acquier**



→ **Sachez-le vite**

Le comité social et économique a pour mission d'assurer l'expression collective des salariés et de prendre en compte leurs intérêts, dans les décisions relatives à la gestion et l'évolution économique et financière de l'entreprise.

En matière économique, ses prérogatives consistent principalement en l'information et la consultation sur la marche générale de l'entreprise, sur ses orientations stratégiques, sur sa situation économique et financière et sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Il est également informé et consulté lorsque l'entreprise met en œuvre des projets ponctuels : restructuration avec ou sans compression d'effectifs ; modification dans l'organisation économique et juridique de l'entreprise (notamment en cas d'offre publique d'acquisition ; d'opération de concentration).

Afin d'accomplir pleinement ses missions, le comité dispose de la possibilité de recourir à des experts, qui peuvent l'aider à analyser les informations mises à sa disposition.

Des droits particuliers sont accordés au CSE, lui permettant d'exercer ses prérogatives à l'occasion d'événements particuliers : le comité dispose notamment d'un droit d'alerte économique qui lui permet d'obtenir des informations du chef d'entreprise voir du conseil d'administration ou de surveillance lorsque la situation économique semble alarmante.

Le respect des prérogatives du CSE est sanctionné par la loi et par les juges, essentiellement au moyen de l'infraction pénale du délit d'entrave.

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise a procédé à la fusion de trois institutions représentatives du personnel (le comité d'entreprise, les délégués du personnel, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), en une seule et unique institution : le comité social et économique (CSE).

Si le rôle général et les attributions du CSE ressemblent sensiblement à ceux du comité d'entreprise, le CSE n'est pas une réplique du CE. Certes, les attributions du CSE comme celles du CE reposent principalement sur l'information-consultation et le droit d'alerte, mais la part importante laissée à la négociation collective et les possibilités grandissantes de déroger en moins favorable aux dispositions du Code du travail peuvent impacter l'action réelle des représentants du personnel.

1 **Les missions du CSE en matière économique**

A – Le contrôle de la marche générale de l'entreprise

Le rôle général attribué par le Code du travail au comité social et économique (CSE), qu'il soit mis en place dans les entreprises d'au moins 50 salariés ou non, est le même que celui autrefois attribué au comité d'entreprise⁽¹⁾.

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, dans l'exercice de ses attributions économiques, s'intéresse essentiellement aux décisions économiques et financières de l'entreprise. Il est « informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise », 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 ;

(1) Art. L. 2312-8 du C. trav. pour le CSE ; ancien art. L. 2323-1 pour le CE.



➔ Attributions dans les entreprises de moins de 50 salariés

Avant les ordonnances Macron, un comité d'entreprise devait être mis en place dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Le CSE, lui, doit être mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

Cependant, dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE a des prérogatives réduites⁽¹⁾. Son rôle correspond essentiellement à celui exercé par les délégués du personnel :

- le CSE présente les réclamations individuelles et collectives relatives au salaire, à l'application du Code du travail et des conventions et accords collectifs⁽²⁾ ;
- il contribue à la promotion de la santé, la sécurité et des conditions de travail
- il peut saisir l'inspection du travail de plaintes et d'observations ;
- il doit être réuni et consulté par l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique de moins de 10 salariés dans une période de 30 jours ;
- il dispose d'un droit d'accès à certains documents, comme ceux nécessaires au décompte de la durée du travail ou le registre unique du personnel ;
- il dispose enfin d'un droit d'alerte, lorsqu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise.

Toutes ces attributions sont aussi exercées par les CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés, qui disposent également d'autres attributions, dont le détail sera présenté dans la suite de l'article.

(1) Art. L. 2312-5 du C. trav.

(2) Voir sur ce point L. Milet, « Composition et fonctionnement du CSE », RPDS 2018, n° 880-881, p. 270.

➤ 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.

Si la mission générale du CSE en matière économique est pratiquement inchangée par rapport à celle du comité d'entreprise, les modalités d'exercice de ses attributions sont sensiblement modifiées avec le rôle central conféré à la négociation d'entreprise.

B – Les modalités d'exercice des missions

Le fonctionnement du comité d'entreprise était déjà partiellement ouvert à la négociation sous l'empire de la loi ancienne, notamment en ce qui concerne les réunions et les délais de consultation. Si les ordonnances ont repris pour partie les attributions du CE pour les appliquer au CSE, c'est en élargissant les possibilités de négociation, notamment les thèmes et la périodicité des informations-consultations, le contenu de la base de données économiques et sociales (BDES), le niveau où les consultations sont conduites, etc.

En effet, les ordonnances Macron ont appliqué aux modalités d'exercice des attributions économiques du CSE le principe mis en place par la loi du

8 août 2016 dite loi El Khomri. Les dispositions du Code ont ainsi été réorganisées en trois parties, à savoir :

- une partie « *ordre public* » qui s'impose à toutes les entreprises et à laquelle il n'est jamais possible de déroger en moins favorable, même dans le cadre d'un accord collectif ;
- une partie « *champ de la négociation* » donnant le cadre dans lequel les entreprises pourront négocier un « *accord-cadre* » organisant les infoconsultations ou la BDES ;
- une partie « *dispositions supplétives* » applicable uniquement à défaut d'accord sur l'information-consultation ou à la BDES.

La principale conséquence de cette réorganisation du Code du travail est que les règles auparavant impératives sont bien souvent reléguées au rang de dispositions supplétives. Celles-ci sont des dispositions légales qui s'imposent lorsqu'aucun accord collectif n'a été négocié sur tel ou tel point. De manière générale, les dispositions supplétives sont moins « favorables » aux entreprises, afin d'inciter à la négociation. En effet, la partie « *champ de la négociation* » impose moins de contraintes en termes de garantie des droits des salariés et des organisations syndicales. Un accord peut ainsi mettre en place des règles moins favorables que les dispositions supplétives, dès lors qu'elles respectent *a minima* les dispositions d'ordre public⁽²⁾.

(2) Sur le piège des dispositions supplétives, voir L. Milet, « Composition et fonctionnement du CSE », RPDS 2018, n° 880-881, p. 281.

RPDS n° 881-882

RPDS

Revue Pratique de Droit Social

n° 880-881

Août-Septembre 2018

Le comité social et économique

(1^{re} PARTIE)

MISE EN PLACE – FONCTIONNEMENT

2 Le droit à l'information-consultation du CSE

L'information et la consultation du CSE doivent précéder la décision du chef d'entreprise⁽³⁾. Un projet du chef d'entreprise doit donner lieu à l'information et la consultation du CSE, même s'il est formulé en des termes généraux, à partir du moment où il a été adopté dans son principe et qu'il est suffisamment déterminé pour que son adoption ait une incidence sur l'organisation, la gestion ou la marche de l'entreprise. Peu importe qu'il ne comporte pas encore de mesures précises et concrètes, dès lors que la discussion éventuelle de ces mesures n'est pas de nature à le remettre en cause dans son principe⁽⁴⁾.

A – Le droit à l'information

Les informations qui sont transmises au CSE lui permettent de suivre l'évolution générale de l'entreprise et de se prononcer en connaissance de cause lorsqu'il est consulté. En effet, le CSE émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives. Il dispose à cette fin d'un délai d'examen suffisant, du droit de recevoir des informations, ainsi que des réponses motivées de l'employeur à ses observations⁽⁵⁾. Le droit à l'information concerne donc la qualité et le mode de transmission des informations (essentiellement via la BDES), mais également leur analyse (via le droit à l'expertise).

Les informations transmises ou mises à disposition par l'employeur doivent être précises et écrites⁽⁶⁾ et elles doivent donner au CSE une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise⁽⁷⁾.

Comme pour le comité d'entreprise, l'employeur est tenu de transmettre des informations permettant

la consultation du CSE sur des thèmes récurrents⁽⁸⁾, mais aussi sur des thèmes ponctuels⁽⁹⁾.

Les informations récurrentes concernent les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et financière, sa politique sociale, les conditions de travail et l'emploi⁽¹⁰⁾.

Le CSE sera également informé et consulté de manière ponctuelle sur la mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés, la restructuration de l'entreprise ou la compression de ses effectifs, un licenciement collectif pour motif économique, une opération de concentration, une offre publique d'acquisition, une procédure de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire⁽¹¹⁾.

B – Le support des informations : la BDES

Les informations destinées aux consultations récurrentes du CSE doivent être mises à la disposition des élus dans la base de données économiques et sociales (BDES). Les entreprises d'au moins 50 salariés ont ainsi l'obligation de mettre en place une BDES, établie sur support informatique dans les entreprises d'au moins 300 salariés. Elle peut être établie au format papier dans les entreprises de moins de 300 salariés⁽¹²⁾.

a) Articulation entre la loi et l'accord d'entreprise

Avant l'adoption des ordonnances Macron, les règles du Code du travail relatives à la BDES étaient impératives. Les ordonnances ont réorganisé les dispositions légales selon le modèle ordre public/champ de la négociation/dispositions supplétives et ont ouvert

encore davantage la possibilité de négocier un accord collectif portant sur la BDES. Cet accord peut traiter de l'organisation, de l'architecture, du contenu et du fonctionnement de la BDES⁽¹³⁾.

Comme évoqué ci-avant, cette nouvelle organisation du Code du travail conduit à ce que certaines règles relatives à la BDES soient exclues du champ de l'ordre public, perdant ainsi leur impérativité, et soient reléguées au rang des dispositions supplétives, applicables uniquement en l'absence d'accord collectif sur tel ou tel point.

En l'occurrence, les dispositions supplétives issues des ordonnances et relatives à la BDES reprennent presque *in extenso* les dispositions du Code du travail qui existaient auparavant. On voit donc à quel point les dispositions sur la BDES sont régressives. En l'absence d'accord collectif, le même niveau de droits qu'avant l'adoption des ordonnances est maintenu. En revanche, dès qu'un accord est négocié il devient possible d'aller en dessous de ce niveau.

L'accord collectif portant sur le contenu et les modalités de transmission des informations mises à disposition dans la BDES ainsi que ses modalités de fonctionnement est un accord majoritaire devant être signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli plus de 50% des suffrages au premier tour des dernières élections professionnelles, mais sans possibilité de référendum même s'il a été signé par des OS ayant recueilli plus de 30% des suffrages⁽¹⁴⁾.

Par ailleurs, les ordonnances ont ouvert la possibilité, en l'absence de délégué syndical, de conclure un accord entre l'employeur et le CSE,

(3) Art. L. 2312-14 du C. trav.

(4) Cass. soc. 18 juin 2003, n° 01-21424.

(5) Art. L. 2312-15 du C. trav.

(6) Art. L. 2312-15, al. 1 et 2, du C. trav.

(7) Art. R. 2312-7 du C. trav.

(8) Art. L. 2312-18 du C. trav.

(9) Art. L. 2312-55 du C. trav.

(10) Art. L. 2312-17 du C. trav.

(11) Art. L. 2312-37 du C. trav.

(12) Art. R. 2312-12 du C. trav.

(13) Art. L. 2312-21 du C. du trav.

(14) C'est en effet seulement le 1^{er} alinéa de l'art. L. 2232-12 du C. trav. qui est visé par l'art. L. 2312-21.

adopté par la majorité des membres titulaires de la délégation⁽¹⁵⁾.

À noter:

À défaut d'accord collectif conclu dans l'entreprise, un accord de branche peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDES dans les entreprises de moins de 300 salariés⁽¹⁶⁾. Tout accord conclu au niveau de l'entreprise prime sur l'accord de branche, y compris quand l'accord a été conclu entre l'employeur et le CSE, en l'absence de délégué syndical.

b) Contenu de la BDES

1. Ce qui peut être négocié

Outre les informations destinées aux consultations récurrentes du CSE, l'accord conclu au sein de l'entreprise peut aussi prévoir d'intégrer dans la BDES les informations nécessaires aux négociations obligatoires avec les délégués syndicaux et aux consultations ponctuelles du CSE. Le Code du travail étant muet sur la question, il semble possible de conclure un accord ponctuel pour une consultation donnée ou un accord-cadre valant pour tout ou partie des thèmes sur lesquels le CSE doit être consulté avant la prise de décision patronale.

Avant l'adoption des ordonnances, les informations contenues dans la BDES devaient porter sur un certain nombre de thèmes impératifs⁽¹⁷⁾. Il n'était pas possible d'y déroger et un accord collectif ne pouvait qu'enrichir la BDES.

Désormais, la partie «*ordre public*» du Code ne mentionne plus qu'un seul thème, les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cela dit, cela ne signifie pas que les autres thèmes n'ont plus à faire l'objet d'une information. En effet, le Code fixe ensuite le cadre de la négociation collective, dans lequel

les thèmes devant impérativement faire l'objet d'une information sont précisés⁽¹⁸⁾. Il s'agit de :

- l'investissement social;
- l'investissement matériel et immatériel;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise;
- les fonds propres;
- 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.

Deux thèmes peuvent désormais être écartés de la BDES par accord collectif: il s'agit de la sous-traitance et des transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe, qui étaient auparavant impératifs, au même titre que les autres thèmes. Par ailleurs, la précision antérieure, qui était d'ordre public, selon laquelle les informations doivent porter sur l'année en cours et les deux années précédentes en intégrant des perspectives sur les trois années suivantes telles qu'elles peuvent être envisagées, ne figure pas dans la liste, ce qui est regrettable⁽¹⁹⁾.

En effet, ces informations permettent à la BDES de revêtir un caractère à la fois historique et prospectif, ce qui est très utile notamment dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques. Il est donc conseillé aux négociateurs salariés d'insister fortement lors de la négociation de l'accord pour y introduire ce type de données. Si les informations portent sur une période trop restreinte, elles risquent de perdre de leur pertinence et de ne pas permettre aux membres du CSE de rendre des avis en pleine connaissance de cause.

En tout état de cause, chaque rubrique peut être aménagée par

l'accord. Si la majorité des thèmes doivent être traités, il ne faut pas s'y tromper. Le contenu des informations qui s'y rapporte peut être négocié et ne se voit imposer qu'une limite de principe, celle de permettre au CSE et aux délégués syndicaux (DS) d'exercer utilement leur compétence⁽²⁰⁾.

Avant les ordonnances, le Code apportait des précisions quant à la qualité des informations. Ainsi, l'ancien article L. 2323-8, qui imposait les thèmes à traiter dans la BDES, détaillait le contenu de deux thèmes, l'investissement (avec une analyse portant sur les emplois précaires, la formation professionnelle et les conditions de travail) et l'égalité professionnelle (avec un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de rémunération effective, etc.). Par ailleurs, des dispositions réglementaires très détaillées précisaient le contenu des informations à fournir (indicateurs, sous-thèmes, rapports, etc.). Ces dispositions n'ont plus aujourd'hui qu'une valeur supplétive⁽²¹⁾.

L'accord collectif devra préciser sur quoi portent les informations pour que la BDES ne soit pas vidée de son sens. En effet, théoriquement, il serait possible de négocier que la BDES aborde chacun des thèmes prévus par la loi, mais de façon tellement superficielle que les informations perdraient de leur pertinence, ce qui contredirait l'effet utile des informations.

2. La qualité des informations mises à disposition

Avant l'adoption des ordonnances, la loi imposait que les informations contenues dans la BDES soient mises à jour régulièrement⁽²²⁾. Cette exigence

(15) Art. L. 2312-21 du C. trav.

(16) Art. L. 2312-21, al. 7, du C. trav.

(17) Ancien art. L. 2323-8 du C. trav.

(18) Art. L. 2312-21 du C. trav.

(19) Art. L. 2312-36, al. 13, du C. trav.

(20) Art. L. 2312-18 du C. trav.

(21) Art. L. 2312-36, R. 2312-8 et R. 2312-9 du C. trav.

(22) Ancien art. L. 2323-8 du C. trav.

ne figure plus dans la loi. Néanmoins, l'article L. 2312-18 précise que les informations doivent être actualisées⁽²³⁾, mais sans référence à la périodicité de cette actualisation. On peut donc penser qu'un accord collectif pourrait définir la fréquence des mises à jour, dans un sens qui n'est pas forcément favorable au CSE. Pour autant, nous pensons que si les informations ne sont pas actualisées, le délai dont dispose le CSE pour rendre son avis (voir p. 314) ne devrait pas pouvoir commencer à courir.

c) Accès à la BDES

1. Qui peut accéder à la BDES ?

Avant les ordonnances, la loi imposait que la BDES soit accessible au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), au comité d'entreprise et à défaut aux délégués du personnel⁽²⁴⁾. Désormais, le Code précise que les droits d'accès à la BDES peuvent faire l'objet d'une négociation⁽²⁵⁾, la crainte étant que les employeurs réduisent le nombre de personnes autorisées à y accéder. Toutefois, une disposition précise que ces modalités doivent permettre au CSE et aux délégués syndicaux (DS) d'exercer utilement leurs compétences⁽²⁶⁾. Il n'apparaît donc pas possible de limiter l'accès à la BDES des représentants du personnel. La négociation sur les droits d'accès se ferait donc, *a priori*, uniquement dans le sens d'un élargissement.

En l'absence d'accord collectif⁽²⁷⁾ les membres du CSE, les membres du CSE central (CSEC) et les délégués syndicaux peuvent accéder à la BDES.

2. Quand peut-on accéder à la BDES ?

Si l'ancien article L. 2323-8 du Code du travail prévoyait une accessibilité permanente à la BDES, cela ne signifiait pas pour autant que celle-

(23) Art. L. 2312-18, al. 2, du C. trav.

(24) Art. L. 2323-8 du C. du trav.

(25) Art. L. 2312-21, 2^o du C. trav.

(26) Art. L. 2312-21, al. 6 du C. trav.

(27) Art. L. 2312-36, al. 2 du C. trav.

➔ Informations de la BDES : obligation de discrétion

Le Code du travail⁽¹⁾ impose aux membres du CSE et aux délégués syndicaux (DS) ayant accès à la BDES une certaine discrétion à l'égard des informations qu'ils peuvent être amenés à consulter. Cette obligation ne s'impose pas à la totalité des informations, seulement à celles qui sont présentées par l'employeur comme confidentielles et pour une durée qui doit être précisée.

À défaut de mention portant sur la confidentialité d'une information, l'obligation de discrétion ne s'impose pas.

Cette obligation de discrétion existait déjà avant l'adoption des ordonnances et avait été précisée par la chambre sociale de la Cour de cassation⁽²⁾. Les juges avaient considéré qu'un employeur ne pouvait pas arbitrairement déclarer des informations confidentielles et qu'il était dans l'obligation de justifier de la nécessité de les rendre confidentielles au regard des intérêts légitimes de la société. Cette jurisprudence conserve selon nous sa validité avec le CSE.

(1) Art. R. 2312-13 du C. trav.

(2) Cass. soc. 5 nov. 2014, Sanofi, n° 13-17270.

ci devait être consultable 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

Mais il appartenait à l'employeur de définir des modalités d'accessibilité prenant en compte l'organisation de l'entreprise, tout en veillant à ce que les modalités d'accès permettent aux représentants du personnel d'exercer utilement leurs compétences⁽²⁸⁾.

Avec la disparition de la mention «*d'accessibilité permanente*», il devient théoriquement possible, par accord collectif, de limiter l'accès à la base, par exemple en imposant des horaires de consultation restrictifs.

Cela dit, comme déjà évoqué, auparavant, les modalités de consultation de la BDES doivent permettre aux représentants du personnel «*d'exercer utilement leurs compétences*». On peut donc penser que les modalités de consultation continueront à suivre les mêmes règles.

d) Niveau de mise en place

Un accord collectif peut décider du niveau de mise en place de la BDES⁽²⁹⁾, dans les entreprises comportant des établissements distincts.

Autrement dit, la négociation ne peut porter que sur l'instauration ou non d'une BDES au niveau des

établissements. En l'absence d'accord collectif, la base est constituée au niveau de l'entreprise⁽³⁰⁾.

Par ailleurs, un accord de groupe peut prévoir la création d'une BDES de groupe⁽³¹⁾. Cette base de données ne peut pas se substituer à la BDES qui doit être instaurée au niveau de l'entreprise. L'accord devra déterminer notamment les modalités d'accès à cette base. Il peut être intéressant, pour des représentants du personnel, d'avoir accès aux informations relatives au groupe dans son ensemble, car elles peuvent permettre d'éclairer les informations fournies au niveau de l'entreprise.

À Noter :

Le CSE n'a pas accès uniquement aux informations que l'employeur met à sa disposition, dans la BDES. Il peut également avoir accès aux informations utiles détenues par les administrations publiques et les organismes agissant pour leurs comptes⁽³²⁾.

C – Le droit à la consultation

Les décisions de l'employeur doivent toujours être précédées de la consultation du CSE, ce qui lui donne

(30) Art. R. 2312-11 du C. trav.

(31) Art. R. 2312-15 du C. trav.

(32) Art. L. 2312-15, al. 3 du C. trav.

➔ Le droit d'agir en justice pour obtenir des informations

Lorsque le comité estime ne pas disposer d'éléments suffisants pour rendre un avis, il peut saisir le président du tribunal de grande instance⁽¹⁾, pour lui demander d'ordonner à l'employeur de communiquer les éléments manquants. Le juge doit se prononcer dans un délai de 8 jours. Il statue en la forme des référés, c'est-à-dire qu'il rend une décision au fond, qui est exécutoire à titre provisoire.

La saisine du juge n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre un avis. Toutefois, le juge peut décider de prolonger le délai, lorsque l'accès aux informations nécessaires pour formuler un avis motivé est trop difficile. Le juge, lorsqu'il se prononce, doit prendre en compte le délai qu'il restera, une fois sa décision rendue, au comité pour rendre son avis. En effet, si le comité n'obtient les informations nécessaires qu'à la fin du délai, il ne dispose pas de suffisamment de temps pour rendre un avis éclairé.

L'instauration, par la loi du 17 août 2015, dite loi Rebsamen, d'un délai contraint dans lequel le comité doit rendre son avis, a entraîné des difficultés quant à la saisine du juge. Une fois le délai écoulé, si le comité ne s'est pas prononcé, il est réputé avoir rendu un avis négatif, ce délai pouvant être d'un mois, deux mois ou trois mois, selon les cas. Or, se rendre compte que les informations fournies par l'employeur sont insuffisantes, saisir le juge et obtenir une décision peuvent prendre du temps au comité, bien souvent plus d'un mois. Il arrive donc que le juge rende sa décision alors même que le délai pour rendre l'avis est écoulé.

À ce sujet, la chambre sociale de la Cour de cassation est venue préciser que, non seulement la saisine du juge⁽²⁾, mais également sa décision, doivent intervenir avant la fin du délai, y compris si le retard dans le rendu de la décision est dû au non-respect du délai de 8 jours⁽³⁾. Pour éviter un tel retard, qui empêcherait le comité d'obtenir les informations et donc de pouvoir se prononcer à temps, les CSE ont intérêt à recourir au référé « d'heure à heure »⁽⁴⁾ qui permet d'organiser immédiatement une audience. Dans le cadre du référé « classique », la demande est portée à une audience aux jours et heures habituels des référés, qui se tiennent en général dans un délai allant de 8 à 15 jours.

Le but d'heure à heure est d'obtenir du juge qu'il ordonne, à titre de mesure provisoire et « *avant dire droit* », une prolongation du délai de consultation, laissant au juge le temps de se prononcer au fond, avant l'expiration du délai⁽⁵⁾.

(1) Art. L. 2312-15, al. 4 et 5 du C. trav.

(2) Cass. soc. 21 sept. 2016, n° 15-19003, CCE de la BDAF, Dr. ouv. 2016.751, note critique L. Milet; également G. Loiseau, « Chronos contre Thémis », SSL du 3 oct. 2016, n° 1738; V. Mallevays et P. Vignal, « À l'impossible nul n'est tenu (sauf le comité d'entreprise...) », SSL du 3 oct. 2016, n° 1738; F. Signorello, « Délais de consultation : une décision qui en appelle d'autres », RDT janv. 2017, p. 55; voir aussi P. Morvan, JCP S 2016.1342; N. Sabotier, RJS 12/16, Chron. p. 817.

(3) Cass. soc. 21 sept. 2016, n° 15-13363, sté GDF Suez, Dr. ouv. 2016 précité.

(4) Art. 485, al. 2 du CPC.

(5) Bull. inf. Cass. 15 sept. 2014, n° 807, p. 43.

l'occasion d'émettre des avis et des vœux⁽³³⁾. Le seul cas de figure dans lequel le comité social et économique n'a pas à être préalablement consulté concerne le lancement d'une offre publique d'acquisition⁽³⁴⁾.

L'employeur doit rendre compte de la suite qu'il a donnée aux avis et aux vœux du comité, en précisant ses motivations⁽³⁵⁾. Cela signifie qu'il ne peut pas seulement prendre acte des avis et vœux du comité, il doit réellement les prendre en compte et expliquer ses choix en la matière.

En dehors des consultations récurrentes, le CE est également consulté lors d'événements ponctuels, notamment lorsqu'en présence d'un projet de modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise. Le

principe selon lequel le CSE doit être consulté dans ce cas de figure était déjà posé avant l'adoption des ordonnances Macron.

Mais, la liste des hypothèses reconstruites comme étant des modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise⁽³⁶⁾ (par exemple, fusion, cession de l'entreprise, modification des structures de production, acquisition ou cession d'une filiale) a disparu du Code.

Comme pour l'information du comité social et économique, les règles applicables à sa consultation peuvent faire l'objet d'une négociation. Les règles du Code du travail relatives à cette question sont, en effet, divisées en trois parties : ordre public/champ de la négociation/dispositions supplétives. Ainsi, l'accord collectif peut organiser⁽³⁷⁾ :

- le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes ;
- le nombre de réunions annuelles ;
- les niveaux auxquels les consultations sont conduites ;
- les délais dans lesquels les avis du comité sont rendus.

L'accord collectif organisant les consultations du comité social et économique est un accord majoritaire sans référendum⁽³⁸⁾. Par ailleurs, les ordonnances ont ouvert la possibilité, en l'absence de délégué syndical, de conclure un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté par la majorité des membres titulaires de la délégation⁽³⁹⁾.

(33) Art. L. 2312-15 du C. trav.

(34) Art. L. 2312-14 du C. trav.

(35) Art. L. 2312-15 du C. trav.

(36) Ancien art. L. 2323-33 du C. trav.

(37) Art. L. 2312-19 du C. trav.

(38) Art. L. 2212-16 et L. 2312-19 du C. trav.

(39) Art. L. 2312-16 du C. trav.

a) Modalités de consultation du comité

Les modalités de consultation du CSE sont prévues dans un accord collectif ou, à défaut d'accord, par la loi. Les règles impératives applicables en la matière sont décrites dans la partie du Code relative à l'ordre public.

1. Le niveau de consultation

Si, en principe, la consultation du CSE doit avoir lieu au niveau de l'entreprise, un accord collectif peut prévoir un niveau de consultation différent. Ainsi, un accord de groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques soit menée au niveau du comité de groupe⁽⁴⁰⁾. Il est également possible de négocier sur l'articulation des différentes consultations, lorsqu'elles ont lieu à plusieurs niveaux en même temps (par exemple, si le CSE d'entreprise et le CSEC sont amenés à se prononcer sur le même sujet).

Un accord de groupe⁽⁴¹⁾ peut également prévoir que des consultations ponctuelles soient effectuées au niveau du groupe. L'accord doit alors prévoir les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe à chaque CSE des entreprises du groupe, qui reste consulté sur les conséquences des projets sur l'entreprise et à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante de ce groupe. Les consultations ponctuelles pouvant être menées au niveau du groupe concernent⁽⁴²⁾:

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs;
- la modification de l'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

(40) Art. L. 2312-20 du C. trav.

(41) Art. L. 2312-56 du C. trav.

(42) Art. L. 2312-8 et L. 2312-37 du C. trav.

faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des personnes en situation de handicap, notamment sur l'aménagement des postes de travail;

- la mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés;
- les restructurations et compressions d'effectifs;
- les licenciements collectifs pour motif économique;
- les opérations de concentration;
- les offres publiques d'acquisition;
- les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

2. La périodicité des consultations

Le Code du travail, tel que modifié par les ordonnances Macron, impose que la périodicité des consultations ne puisse pas être supérieure à trois ans⁽⁴³⁾. Cette disposition concerne uniquement les consultations récurrentes, puisque les consultations ponctuelles ont lieu chaque fois qu'un projet a une incidence sur la situation économique et financière de l'entreprise.

Concernant les thèmes récurrents (orientations stratégiques, situation économique et financière et politique sociale), il est possible par accord de passer potentiellement d'une consultation annuelle à une consultation triennale. Cela pose un réel problème d'accès à l'information pour les salariés et contrevient à leur droit constitutionnel de participation⁽⁴⁴⁾.

3. Le nombre de réunions

La négociation sur le nombre de réunions concerne aussi bien les consultations récurrentes que les consultations ponctuelles⁽⁴⁵⁾.

Le Code du travail impose un nombre minimal de réunions, qui est indérogable, un accord collectif ne

(43) Art. L. 2313-17 du C. trav.

(44) Alinéa 8 du préambule de la Constitution de 1946: "Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises."

(45) Art. L. 2312-55 et L. 2312-56 du C. trav.

pouvant qu'augmenter ce nombre. Le CSE doit se réunir au minimum 6 fois par an⁽⁴⁶⁾.

Cela constitue tout de même une perte de droits pour les représentants du personnel. En effet, avant l'adoption des ordonnances Macron, le comité d'entreprise devait être réuni une fois tous les deux mois minimum et le CHSCT une fois par trimestre au minimum, ce qui fait un total de 9 réunions par an. Le CSE, qui cumule pourtant les fonctions de ces deux institutions, pourra se réunir seulement 6 fois par an, si un accord collectif en décide ainsi ou si les dispositions supplétives s'appliquent.

b) Délais de consultation du CSE

Les délais dans lesquels le CSE rend son avis sont fixés par accord collectif⁽⁴⁷⁾ ou par la loi⁽⁴⁸⁾. Ces délais doivent permettre au comité d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises. À l'expiration du délai, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif⁽⁴⁹⁾.

Avant l'adoption des ordonnances, la loi du 14 juin 2013 était déjà intervenue sur la question des délais et prévoyait qu'ils puissent être négociés. Une limite était cependant fixée: ces délais ne pouvaient être inférieurs à quinze jours⁽⁵⁰⁾.

Les ordonnances Macron ont maintenu la possibilité de négocier les délais, mais ont supprimé ce minimum de quinze jours. Autrement dit, désormais, un accord collectif pourrait prévoir un délai d'une semaine par exemple, ce qui est de toute évidence beaucoup trop court pour rendre un avis motivé et éclairé. C'est l'exemple à ne pas suivre que l'on trouve dans l'accord de l'UES France Télévisions publicité (FTP) - France Télévisions Publicité Inter-Océans

(46) Art. L. 2312-19 du C. trav.

(47) Art. L. 2312-19, 4^e du C. trav.

(48) Art. L. 2312-16 du C. trav.

(49) Art. L. 2312-16 du C. trav.

(50) Ancien art. L. 2323-3 du C. trav.

(FTPIO). Il instaure des délais de consultation de huit jours ouvrés dans le cas général et de quinze jours ouvrés en cas de modification de l'organisation liée à l'introduction de nouvelles technologies ou de l'organisation du travail concernant plus d'un service⁽⁵¹⁾.

En l'absence d'accord collectif, le Code du travail fixe les délais de consultation⁽⁵²⁾.

Il s'agit⁽⁵³⁾ :

- d'un délai d'un mois en principe ;
- de deux mois en cas d'intervention d'un expert ;
- de trois mois lorsqu'une ou plusieurs expertises ont lieu, dans le cadre d'une consultation concernant le CSEC et un ou plusieurs CSE d'établissement ; l'avis du ou des d'établissement doit être rendu et transmis au comité central au moins sept jours avant la fin du délai.

(51) *Accord du 17 mai 2018 portant sur l'organisation et le fonctionnement du CSE de l'UES FTP-FTPIO, art. 4.*

(52) *Art. L. 2312-16 du C. trav.*

(53) *Art. R. 2312-6 du C. trav.*

➔ Avis sur les consultations récurrentes

L'accord collectif peut prévoir la possibilité, pour le CSE, de rendre un avis unique portant sur les trois consultations récurrentes, plutôt que de rendre un avis spécifique pour chaque thème de consultation⁽¹⁾.

Cela pose un réel problème. En effet, si le CSE est amené à se prononcer sur les trois thèmes par un avis unique, il n'est pas dit que le délai dans lequel il doit rendre son avis soit multiplié par trois. Le comité devrait alors se prononcer sur trois thèmes, en bénéficiant de moyens restreints. On peut douter de sa capacité à rendre un avis motivé et éclairé dans ces conditions.

Si l'accord collectif organisant les informations consultations du CSE appliquait systématiquement les dispositions minimales prévues par l'ordre public, il serait possible de prévoir une consultation unique triennale portant sur les trois consultations récurrentes. À l'inverse, il est théoriquement possible de diviser les thèmes de consultation, de prévoir des périodicités et des niveaux de consultation différents, multipliant ainsi les rendez-vous.

(1) *Art. L. 2312-19 al 6 du C. trav.*

En principe, ce délai de consultation commence à courir à compter de la communication par l'employeur des informations nécessaires à la consultation ou à compter du jour où l'employeur informe les représentants du personnel de la mise à disposition des informations sur la BDES. Le délai commence donc à courir à compter de la réception des informations et non à compter de la

première réunion du CSE⁽⁵⁴⁾. Pour les éléments d'information devant figurer dans la BDES, rappelons que ceux-ci doivent être régulièrement mis à jour, au moins dans le respect des périodicités prévues par le Code du travail⁽⁵⁵⁾.

(54) *Art. R. 2312-5 du C. trav.*

(55) *Art. R. 2312-11 du C. trav.*

3 Panorama des principales consultations

Les règles exposées dans cette partie sont les règles supplétives. Il s'agit des règles applicables en l'absence d'accord collectif. Il faut donc garder en tête que, dès lors qu'un accord collectif est conclu, ces consultations peuvent se dérouler autrement, par exemple en étant fusionnées ou en ayant lieu à des périodicités différentes.

A – Les consultations récurrentes

L'employeur doit en principe organiser trois grandes consultations récurrentes⁽⁵⁶⁾, portant sur les orientations stratégiques de

(56) *Art. L. 2312-17 du C. trav.*

l'entreprise, sa situation économique et financière, sa politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Dans le cadre de ces consultations, il est consulté sur les programmes de formation et veille à leur mise en œuvre effective⁽⁵⁷⁾.

Ces dispositions relèvent de l'ordre public et sont impérativement applicables⁽⁵⁸⁾. Mis à part le fait que ces trois thèmes doivent faire l'objet d'une consultation, tout ou presque peut être négocié : la périodicité (portée de 1 à 3 ans maxi), les modalités de rendu de l'avis (trois avis séparés ou un avis

(57) *Art. L. 4143-1 du C. trav.*

(58) *Art. L. 2312-22 du C. trav.*

unique), le niveau de négociation⁽⁵⁹⁾ (qui peut être porté à un niveau autre que celui de l'entreprise), etc.

a) Orientations stratégiques

Selon les dispositions supplétives⁽⁶⁰⁾, les orientations stratégiques sont définies par le conseil d'administration ou le conseil de surveillance de l'entreprise. Le CSE doit être informé et formuler un avis portant sur lesdites orientations, leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à des contrats précaires (sous-traitance, intérim,

(59) *Art. L. 2312-22 du C. trav.*

(60) *Art. L. 2312-24 du C. trav.*

contrats temporaires, stages). La consultation porte également sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle.

Afin de l'aider à élaborer son avis, le CSE peut décider de recourir à un expert-comptable pour l'assister rémunéré partiellement par le comité (voir p. 320)⁽⁶¹⁾.

Le comité social et économique émet un avis sur les orientations stratégiques et il peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis au conseil d'administration ou au conseil de surveillance de l'entreprise, qui adresse une réponse argumentée au CSE, qui peut alors y répondre.

Un accord de groupe peut prévoir que cette consultation ne soit pas menée au niveau de l'entreprise, mais au niveau du groupe⁽⁶²⁾. L'accord doit prévoir les modalités de transmission de l'avis à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante du groupe ainsi qu'à chaque CSE du groupe, qui restent consultés sur les conséquences des orientations stratégiques.

À noter:

Les informations doivent porter sur :

- les conséquences des orientations stratégiques sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à des contrats précaires ;
- la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;
- les orientations de la formation professionnelle.

b) Situation économique et financière de l'entreprise

En l'absence d'accord, la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise est conduite au niveau de l'entreprise, sauf si l'employeur en décide autrement.

L'absence de consultation emporte suspension des aides publiques en

(61) Art. L. 2315-87 du C. trav.

(62) Art. L. 2312-20 du C. trav.

favorable des activités de recherche et de développement technologique⁽⁶³⁾.

La consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise⁽⁶⁴⁾ porte également sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise et sur l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE). Pour mener à bien cette consultation, le CSE peut se faire assister d'un expert-comptable rémunéré à 100% par l'employeur⁽⁶⁵⁾.

Si, au cours de la consultation, le CSE constate que tout ou partie du CICE n'a pas été utilisé conformément au Code général des impôts, il ne peut plus déclencher de procédure de contrôle. En effet, l'article L. 2312-25 du Code du travail renvoie aux articles L. 2312-61 et L. 2312-62 du même Code, issus de l'ordonnance du 22 septembre 2017, qui permettaient au CSE de mettre en œuvre la procédure de contrôle, et ont été abrogés en catimini par la loi du 30 décembre 2017⁽⁶⁶⁾.

À noter:

Les informations doivent porter sur :

- l'activité et la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir ;
- les documents obligatoirement transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, communications et copies transmises aux actionnaires et rapport des commissaires aux comptes, pour toutes les sociétés commerciales ;
- les documents de gestion prévisionnelle des sociétés commerciales ;
- les documents comptables qu'elles établissent, pour les entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale ;
- les informations relatives à la politique de recherche et de développement technologique.

(63) Art. L. 2312-68 du C. trav.

(64) Art. L. 2312-25 du C. trav.

(65) Art. L. 2315-88 du C. trav.

(66) Loi n° 2017-1837 du 30 déc. 2017, art. 86 (V).

c) Politique sociale, conditions de travail et emploi

Cette consultation⁽⁶⁷⁾ ne relève pas des prérogatives économiques du CSE, mais plutôt de ses prérogatives en matière sociale ou en matière de santé et sécurité. En effet, elle porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme et les actions de formation, 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 et 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.

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⁽⁶⁸⁾.

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

Le CSE a la possibilité de se faire assister par un expert-comptable rémunéré à 100% par l'employeur⁽⁶⁹⁾.

À noter:

Les informations doivent porter sur :

- 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 précaires (CDD, contrats de travail temporaire, portage salarial) ;

(67) Art. L. 2312-26 et R. 2312-18 et suiv. du C. trav.

(68) Art. L. 2312-27 du C. trav.

(69) Art. L. 2315-91 du C. trav.

- les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes et sur l'accord relatif à l'égalité professionnelle;
- les informations sur le plan de formation;
- les informations sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation;
- les informations sur la durée du travail (heures supplémentaires, temps partiel, congés payés);
- les mesures en faveur des personnes en situation de handicap;
- les mesures relatives à l'affectation de la participation-construction et aux conditions de logement des travailleurs étrangers;
- les mesures relatives au droit d'expression des salariés;
- les informations relatives aux contrats précaires (causes du recours pour l'année passée et celle à venir);
- les mesures relatives à la santé et sécurité des salariés: bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (voir notre article p. 325) ⁽⁷⁰⁾;
- le bilan social pour les entreprises d'au moins 300 salariés: informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions de santé et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles, le nombre de salariés détachés et le nombre de travailleurs détachés accueillis ainsi que sur les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise. ⁽⁷¹⁾.

B – Les consultations ponctuelles

En plus des trois consultations récurrentes, qui font normalement

⁽⁷⁰⁾ Art. L. 2312-27 du C. trav.

⁽⁷¹⁾ Art. L. 2312-28, L. 2312-29 et L. 2312-30 du C. trav.

l'objet d'une consultation annuelle sauf accord contraire moins favorable, le CSE est consulté:

- sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (mesures ayant un impact sur les effectifs, sur l'organisation économique ou juridique, sur les conditions de travail et d'emploi, sur l'introduction de nouvelles technologies et sur les mesures relatives aux personnes en situation de handicap) ⁽⁷²⁾;
- lors de la mise en œuvre de certains projets (mise en œuvre de moyens de contrôle de l'activité des salariés, restructurations et compressions d'effectifs, licenciements collectifs pour motif économique, opérations de concentration, offres publiques d'acquisition, procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire) ⁽⁷³⁾.

Ces dispositions sont d'ordre public, par conséquent il n'est pas possible, par accord collectif, de réduire ou de modifier les thèmes ponctuels sur lesquels le CSE doit être consulté.

a) Méthodes de recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés

Le comité doit être informé et consulté sur les moyens et techniques de contrôle de l'activité des salariés, avant leur mise en œuvre par l'entreprise ⁽⁷⁴⁾.

À noter:

Les informations doivent porter sur:

- les moyens et techniques de contrôle de l'activité des salariés;
- les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi;
- les traitements automatisés de gestion du personnel.

b) Restructuration et compression des effectifs

Le CSE doit être saisi en temps utile des projets de restructuration

⁽⁷²⁾ Art. L. 2312-8 du C. trav.

⁽⁷³⁾ Art. L. 2312-37 du C. trav.

⁽⁷⁴⁾ Art. L. 2312-38 du C. trav.

et de compression des effectifs ⁽⁷⁵⁾. Il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Lorsque ces projets risquent d'entraîner des licenciements nécessitant la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi, l'employeur doit respecter les obligations détaillées au prochain paragraphe (relatives aux licenciements collectifs pour motif économique). Cet avis est transmis à l'autorité administrative (la DIRECCTE).

Ces dispositions, d'ordre public, ne peuvent pas être modifiées par accord collectif. En revanche, l'entreprise est exonérée de son obligation de consultation du CSE en cas de rupture conventionnelle collective ⁽⁷⁶⁾.

L'employeur doit étudier les suggestions relatives aux mesures sociales envisagées et les propositions alternatives au projet de restructuration formulées par le CSE. Il leur donne une réponse motivée ⁽⁷⁷⁾.

c) Licenciement collectif pour motif économique

Lorsqu'un licenciement collectif pour motif économique est envisagé, l'entreprise doit appliquer les dispositions relatives au licenciement ⁽⁷⁸⁾. L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours réunit et consulte le comité social et économique ⁽⁷⁹⁾.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE est informé et consulté sur le projet de licenciement. Il tient deux réunions, séparées de quatorze jours maximum.

⁽⁷⁵⁾ Art. L. 2312-39 du C. trav.

⁽⁷⁶⁾ Art. L. 2312-39 du C. trav. Sur les RCC, voir RPDS 2018, n° 879, p. 245.

⁽⁷⁷⁾ Art. L. 1233-33 du C. trav.

⁽⁷⁸⁾ Art. L. 1233-28 et suiv. du C. trav.; voir notre guide Faire face au licenciement, VO éditions 2018; commande sur www.nvo.fr

⁽⁷⁹⁾ Art. L. 2312-40 et L. 1233-28 et suiv.

Dans les entreprises ou établissements d'au moins cinquante salariés, l'employeur est tenu de négocier ou d'élaborer unilatéralement un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Le comité tient au moins deux réunions, espacées d'au moins quinze jours. De plus, les obligations de l'employeur à l'égard du CSE sont plus lourdes. Il doit consulter le comité social et économique sur :

- ▶ l'opération projetée et ses modalités d'application (volet économique) ;
- ▶ le projet de licenciement collectif (volet social) : le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement, les conséquences des licenciements en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail. Toutefois, le CSE n'est pas consulté sur ce volet dit social si le PSE résulte d'un accord collectif majoritaire.

Le comité social et économique, peut décider de recourir à une expertise, pour l'aider à formuler ses avis.

Lorsqu'aucun accord n'a été négocié, les avis doivent être rendus dans un délai qui ne peut être supérieur à :

- ▶ deux mois lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ;
- ▶ trois mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ;
- ▶ quatre mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante.

À noter :

- Les informations doivent porter sur :
- la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
 - le nombre de licenciements envisagé ;
 - les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;
 - le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;
 - le calendrier prévisionnel des licenciements ;

- les mesures de nature économique envisagées ;
- le cas échéant, les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail ;
- les mesures que l'employeur envisage de mettre en œuvre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'employeur adresse le plan de sauvegarde de l'emploi concourant aux mêmes objectifs.

d) Opération de concentration

Quand une entreprise est partie à une opération de concentration, l'employeur doit réunir le CSE dans un délai de trois jours suivant la

publication du communiqué relatif au projet, émanant de l'administration ou de la Commission européenne⁽⁸⁰⁾.

Le CSE peut proposer le recours à un expert-comptable, dans ce cas une deuxième réunion a lieu, afin de tenir compte des résultats de l'expertise.

e) 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 comité social et économique respectif pour les en informer⁽⁸¹⁾.

(80) Art. L. 2312-41 du C. trav.

(81) Art. L. 2312-42 et suiv. du C. trav.



➔ Obligation d'information spécifique aux entreprises d'au moins 300 salariés

Lorsque l'entreprise atteint le seuil d'au moins 300 salariés, les rubriques de la BDES sont enrichies. Par exemple, une information trimestrielle doit être mise à disposition du CSE et une consultation sur le bilan social doit être organisée⁽¹⁾.

L'employeur doit également mettre à disposition du CSE, de manière trimestrielle, des informations sur⁽²⁾ :

- l'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production ;
- les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise ;
- l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe ;
- le nombre et le type de contrats liant l'entreprise à des salariés (CDD, CDI, travail temporaire, salariés détachés) ainsi que sur le temps de travail (recours au temps partiel).

L'employeur doit également présenter le bilan social, à l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise⁽³⁾. Le bilan social doit présenter des informations du Code du travail permettant d'apprécier la situation de l'entreprise, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux précédentes. Les thèmes suivants doivent être abordés : emploi, rémunérations et charges accessoires, conditions de santé et de sécurité, autres conditions de travail, formation, relations professionnelles, nombre de salariés détachés et nombre de travailleurs détachés accueillis, conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise.

(1) Art. L. 2312-34 du C. trav.

(2) Art. L. 2312-69 et R. 2312-21 du C. trav.

(3) Art. L. 2312-28 à L. 2312-33 et L. 2312-35 du C. trav.

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 comité social et économique décide s'il souhaite procéder à l'audition de l'auteur de l'offre et désigner un expert-comptable. Il peut également se prononcer sur le caractère amical ou hostile de l'offre.

L'audition de l'auteur de l'offre se tient dans un délai d'une semaine à compter du dépôt du projet d'offre publique d'acquisition.

Lors de son audition, l'auteur de l'offre peut se faire assister des personnes de son choix. Il présente au CSE sa politique industrielle et financière, ses plans stratégiques pour la société concernée et les répercussions de la mise en œuvre de l'offre sur l'ensemble des intérêts, l'emploi, les sites d'activité et la localisation des centres de décision de cette société.

Le CSE peut se faire assister de l'expert-comptable. Le CSE émet son avis dans un délai d'un mois à compter du dépôt du projet d'offre publique d'acquisition. En l'absence d'avis dans ces délais, il est réputé avoir été consulté.

L'employeur qui lance une offre publique d'acquisition portant sur le capital d'une entreprise n'est pas tenu de consulter le CSE avant ce lancement.

En revanche, il réunit le CSE dans les deux jours ouvrables suivant la publication de l'offre ou de l'annonce de l'offre en vue de lui transmettre des informations écrites et précises sur le contenu de l'offre et sur les conséquences en matière d'emploi qu'elle est susceptible d'entraîner⁽⁸²⁾.

f) Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire

Avant l'ouverture de la procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, l'employeur réunit le comité pour qu'il désigne, parmi ses membres, la personne habilitée à être entendue par le tribunal et à exercer les voies de recours en son nom. Il est ensuite informé et consulté à chaque étape de la procédure⁽⁸³⁾.

(82) Art. L. 2312-49 du C. trav.

(83) Art. L. 2312-53 du C. trav.

nouvelles technologies et sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail⁽⁸⁷⁾ ou en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle⁽⁸⁸⁾;

► pour aider les organisations syndicales à préparer les négociations relatives à un accord de préservation ou de développement de l'emploi ou un plan de sauvegarde de l'emploi; dans ce dernier cas, l'expert est le même que celui désigné pour la consultation précitée du CSE relative aux projets de licenciement collectif pour motif économique⁽⁸⁹⁾;

► en vue de l'examen du rapport relatif à la réserve spéciale de participation⁽⁹⁰⁾.

Si, en théorie, le CSE est libre de son choix, en réalité le Code du travail impose à quel type d'expert il pourra être fait appel pour presque chaque cas de figure (expert-comptable, expert habilité, expert technique).

B – Le nombre d'expertises

Par accord collectif⁽⁹¹⁾, l'employeur et la majorité des élus titulaires du CSE peuvent déterminer le nombre d'expertises pouvant intervenir dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années. En l'absence d'accord, les consultations récurrentes étant obligatoirement annuelles et d'ordre public, il est possible pour le CSE de recourir à un expert pour chacune des consultations.

Un accord collectif peut donc limiter le nombre de recours à l'expertise. Par ailleurs, si le CSE souhaite recourir à un expert alors même que le nombre d'expertises prévu par accord collectif a été atteint, on peut penser que les frais seront imputés sur le budget de fonctionnement du CSE.

(87) Art. L. 2315-94 du C. trav.

(88) Art. L. 2315-95 du C. trav.

(89) Art. L. 2315-92 du C. trav.

(90) Art. D. 3323-14 du C. trav.

(91) Art. L. 2315-79 du C. trav.

4 Le droit à l'expertise

Il arrive que les membres du CSE aient besoin d'une aide extérieure, afin de les assister dans l'analyse et la compréhension des informations qui leur sont présentées. Pour cela, le Code du travail a prévu différents cas de figure dans lesquels le CSE est autorisé à recourir à un expert⁽⁸⁴⁾.

Si les cas dans lesquels le CSE peut recourir à un expert sont globalement identiques à ceux ouverts au comité d'entreprise et au CHSCT, les modalités de recours et de financement ont été modifiées. Par ailleurs, le recours à expert est plus coûteux pour le CSE et plus facilement ouvert à la contestation de l'employeur.

(84) Art. L. 2315-78 du C. trav.

A – Les cas de recours à un expert

Le Code du travail énumère les différents cas de figure dans lesquels le CSE peut recourir à un expert :

- dans le cadre des trois consultations récurrentes⁽⁸⁵⁾;
- pour certaines consultations ponctuelles, notamment relatives aux projets de grand licenciement pour motif économique⁽⁸⁶⁾;
- lors de l'exercice du droit d'alerte;
- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, à l'occasion de la consultation sur l'introduction de

(85) Art. L. 2315-87, L. 2315-88 et L. 2315-91 du C. trav.

(86) Art. L. 2315-92 du C. trav.

C – Le financement de l'expertise

Les règles de financement de l'expertise ont été largement modifiées par les ordonnances⁽⁹²⁾. En effet, avant leur adoption, l'employeur était tenu de financer toutes les expertises dont les cas de recours étaient prévus par le Code du travail, à l'exception de l'expertise sur les orientations stratégiques qui pouvait être cofinancée par le comité d'entreprise.

Désormais, l'expert du CSE, après avoir été désigné, doit notifier à l'employeur le coût prévisionnel de l'expertise. L'expertise est intégralement prise en charge par l'employeur lorsqu'elle porte sur la situation économique et financière de l'entreprise, sur sa politique sociale, sur les conditions de travail et l'emploi, sur les projets de licenciement économique d'au moins 10 salariés dans une entreprise d'au moins 50 salariés.

Elle est prise en charge à hauteur de 20% par le CSE, sur son budget de fonctionnement pour la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et pour toutes les autres consultations ponctuelles.

Ce cofinancement des expertises présente un risque pour les CSE des petites entreprises, dont le budget est limité. En effet, on peut craindre qu'il ne leur soit plus possible de recourir à un expert en raison du manque de moyens. C'est pourquoi l'article L. 2315-80 précise qu'en cas de budget insuffisant, l'employeur est tenu de couvrir le coût de l'expertise, à condition que le CSE n'ait pas reversé d'excédent du budget de fonctionnement au budget des activités sociales et culturelles au cours des trois dernières années. Autrement dit, en cas d'excédent du budget de fonctionnement, le CSE aura désormais intérêt à provisionner pour pouvoir financer de futures expertises, plutôt que de consacrer les excédents à d'autres objectifs.

(92) Art. L. 2315-80 et L. 2315-81 du C. trav.

Par ailleurs, comme sous l'empire de la loi ancienne, les expertises libres (c'est-à-dire le recours à un expert en dehors des cas prévus par le Code du travail) sont à la charge du CSE.

D – La mission de l'expert

Une fois l'expert désigné, les membres du CSE doivent établir un cahier des charges fixant précisément l'étendue de sa mission⁽⁹³⁾. Les ordonnances ont introduit un plus grand formalisme dans l'exécution de la mission de l'expert, puisque l'établissement de ce cahier des charges ne s'imposait pas aux membres du comité d'entreprise.

Pour les besoins de sa mission, l'expert bénéficie toujours d'un libre accès dans l'entreprise⁽⁹⁴⁾ et l'employeur a l'obligation de lui fournir toutes les informations nécessaires à l'exercice de sa mission⁽⁹⁵⁾. Il est néanmoins tenu à une obligation de secret professionnel et de discrétion⁽⁹⁶⁾.

(93) Art. L. 2315-81-1 du C. trav.

(94) Art. L. 2315-82 du C. trav.

(95) Art. L. 2315-83 du C. trav.

(96) Art. L. 2315-84 du C. trav.

E – La contestation de l'expertise

Il n'existait pas pour le comité d'entreprise de procédure de contestation *a priori* des expertises. La loi du 8 août 2016 avait instauré une telle procédure pour les expertises du CHSCT. Les ordonnances des 22 septembre et 20 décembre 2018 la généralisent à toutes les expertises.

L'employeur qui entend contester⁽⁹⁷⁾ l'expertise engagée par le CSE peut saisir le président du tribunal de grande instance dans un délai de dix jours⁽⁹⁸⁾, afin de contester la nécessité d'une expertise, le choix de l'expert, le coût, l'étendue ou la durée de l'expertise. Le juge statue alors en la forme des référés, dans les dix jours suivant sa saisine. Le CSE pourra contester la décision du juge par un pourvoi en cassation, aucun appel n'étant possible.

Lorsque l'expert est missionné dans le cadre d'un licenciement économique collectif, la contestation de l'expertise doit être adressée à l'autorité administrative dans un délai de cinq jours, avant la demande de validation du PSE.

(97) Art. L. 2315-86 du C. trav.

(98) Art. R. 2315-49 du C. trav.

5 Autres prérogatives

A – La participation aux organes dirigeants des sociétés

Le gouvernement, lors de l'élaboration des ordonnances, avait annoncé vouloir mettre en place une «*codétermination à la française*», sur le modèle des entreprises allemandes.

Cette codétermination avait d'ailleurs été présentée comme une contrepartie aux régressions en matière de représentation du personnel, pendant les réunions bilatérales organisées entre le gouvernement et les partenaires sociaux.

Les mesures contenues dans les ordonnances, à ce sujet, s'avèrent une coquille vide. Les ordonnances ont recodifié un certain nombre de mesures qui existaient déjà attribuant aux représentants du personnel et aux salariés un pouvoir de participation aux organes dirigeants des sociétés. Aucun nouveau dispositif n'a été introduit par cette réforme du Code du travail à l'exception d'un éventuel droit de veto si le comité social et économique se transforme en conseil d'entreprise⁽⁹⁹⁾.

(99) Voir sur le conseil d'entreprise, p. 333 de ce numéro.

➔ Les sanctions

Face à l'absence ou à la mauvaise consultation (non-respect des délais, informations imprécises, etc.), les représentants du personnel peuvent agir de plusieurs façons. La plupart des actions dont dispose le CSE proviennent de décisions jurisprudentielles, prononcées sous l'empire de la loi ancienne. Elles ont donc été prises à propos du comité d'entreprise, mais rien n'indique qu'elles ne soient pas également applicables au CSE.

Demander la suspension de la mesure

Si l'employeur ne respecte pas ses obligations d'information/consultation, il est possible de saisir le juge des référés, c'est-à-dire le juge de l'urgence, pour qu'il mette un terme à cette situation. Le juge peut alors ordonner la suspension de la mesure décidée par l'employeur. C'est le plus souvent le tribunal de grande instance qui est compétent pour mettre un terme à ce que l'on qualifie de «*trouble manifestement illicite*». La seule condition posée à cette action est que l'action en justice intervienne avant que la mesure ait été totalement appliquée et que le comité justifie d'une violation de ses droits.

Par exemple, les juges ont pu suspendre un projet de transfert d'entreprise car les salariés n'avaient pas encore été transférés. Si le projet avait été mené à son terme au moment où le juge s'est prononcé, la suspension n'aurait plus eu de sens⁽¹⁾.

Le versement de dommages-intérêts

Le comité et les salariés peuvent demander à être dédommagés si l'employeur ne respecte pas ses obligations en matière d'information/consultation.

Ainsi, la Cour de cassation a considéré que l'absence d'information et de consultation préalables du CE à propos d'une décision ayant une influence sur le niveau des effectifs et les conditions de travail constitue un trouble manifestement illicite qu'il convient de faire cesser et peut justifier l'octroi, par l'entreprise, de dommages-intérêts au comité d'entreprise⁽²⁾.

Inopposabilité ou nullité de la décision

L'inopposabilité ou la nullité d'une décision prise par l'employeur sans consultation du CE ou sans respect de ses modalités n'est retenue que dans de rares hypothèses. Le comité d'entreprise a davantage intérêt à agir en urgence devant le juge des référés pour obtenir

une suspension de la procédure de consultation.

La nullité de la décision a par exemple été reconnue à propos d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Dans cette affaire, le CE a soulevé une irrégularité dans la procédure de consultation en matière de licenciement économique avant la notification des licenciements. Malgré la saisine du juge, l'employeur a notifié les licenciements. Le juge a estimé que cette irrégularité entraînait la nullité du PSE et donc de la procédure⁽³⁾.

Condamnation pour délit d'entrave

Le délit d'entrave est une infraction pénale permettant de poursuivre et de sanctionner les atteintes volontaires aux règles relatives à la constitution du CSE, à la désignation de ses membres mais aussi au fonctionnement et aux prérogatives de cette institution.

Le délit d'entrave permet notamment de sanctionner le non-respect, par l'employeur, de ses obligations d'informer et de consulter le CSE. Les dirigeants sociaux qui ne respectent pas leurs obligations s'exposent à un an d'emprisonnement et 7 500 euros d'amende.

Le délit d'entrave a par exemple été prononcé lors de la mise en œuvre d'un plan de restructuration au cours duquel l'employeur avait décidé d'avancer le calendrier de la consultation du CE⁽⁴⁾.

Sanctions spécifiques

Des sanctions spécifiques sont également prévues. Par exemple, lorsque la consultation sur la situation économique et financière n'a pas été menée, et notamment la consultation sur le CICE, les aides publiques en faveur des activités de recherche et de développement technologique sont suspendues⁽⁵⁾. La non mise en place de la BDES est également sanctionnée. En effet, les juges ont considéré que le délai de consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques ne court pas si la BDES n'a pas été mise en place⁽⁶⁾.

(1) *Appel Versailles, 29 juill. 2005, n° 05-274.*

(2) *Cass. soc. 7 févr. 1996, n° 93-18756.*

(3) *Cass. soc. 14 janv. 2003, n° 01-10239.*

(4) *Cass. crim. 19 sept. 2006, n° 05-86668.*

(5) *Art. L. 2312-68 du C. trav.*

(6) *Cass. soc. 28 mars 2018, n° 17-13081.*

Les ordonnances dans la RPDS

Les licenciements après les ordonnances de sécurisation

n° 874 - février 2018

La négociation collective sous domination de l'accord d'entreprise

n°s 875 et 876 - mars et avril 2018

● *Commande sur boutique.nvo.fr* ●

a) Participation aux conseils d'administration et de surveillance

Dans les sociétés, deux membres de la délégation du personnel du comité social et économique 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⁽¹⁰⁰⁾.

Ces membres ont le droit d'accéder aux mêmes documents que ceux reçus par les autres membres de l'instance. Ils peuvent soumettre les vœux du comité social et économique au conseil d'administration ou au conseil de surveillance, lequel donne un avis motivé sur ces vœux.

b) Participation aux assemblées générales d'actionnaires

Dans les sociétés, le CSE peut demander en justice la désignation d'un mandataire chargé de convoquer l'assemblée générale des actionnaires en cas d'urgence⁽¹⁰¹⁾.

Il peut également requérir l'inscription de projets de résolutions à l'ordre du jour des assemblées.

Deux membres du conseil, désignés par le CSE et appartenant l'un à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, peuvent assister aux assemblées générales. Ils sont entendus, à leur demande, lors de toutes les délibérations requérant l'unanimité des associés.

B – Le droit d'alerte économique

Le CSE dispose de différents droits d'alerte: l'alerte sociale, l'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, l'alerte en matière de santé et de sécurité. Dans le cadre de ses prérogatives économiques, il ne peut faire usage que du droit d'alerte économique.

(100) Art. L. 2312-72 et suiv. du C. trav.

(101) Art. L. 2312-77 et suiv. du C. trav.

Le comité d'entreprise disposait autrefois du droit d'alerte en cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), mais ce droit a été supprimé, comme évoqué p. 317. Désormais, l'utilisation du CICE fait l'objet d'une consultation dans le cadre de celle sur la situation économique et financière qui, si elle n'a pas lieu, est sanctionnée par la suspension des aides publiques en faveur des activités de recherche et de développement technologique⁽¹⁰²⁾.

a) Déclenchement de l'alerte

Le droit d'alerte en matière économique permet aux membres du CSE de demander à l'employeur de fournir des explications, lorsqu'ils ont connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise⁽¹⁰³⁾.

La demande d'information des membres du CSE est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité. L'employeur ne peut s'y opposer, même s'il dispose normalement d'un droit de regard sur l'établissement de l'ordre du jour.

Lors de la séance, l'employeur va apporter une réponse et des éléments permettant d'expliquer la situation économique au comité. Si cette réponse n'est pas suffisante, ou si elle confirme le caractère préoccupant de la situation, un rapport est établi par le comité, ou la commission économique dans les entreprises employant au moins 1 000 salariés.

b) Le rapport et ses suites

Afin d'établir le rapport, le CSE ou la commission peuvent se faire assister, une fois par exercice comptable, d'un expert-comptable dont le choix ne peut être contesté par l'employeur⁽¹⁰⁴⁾, convoquer le commissaire aux comptes et donner voix consultative à deux salariés de l'entreprise, choisis en dehors du CSE pour leurs compétences⁽¹⁰⁵⁾.

(102) Art. L. 2312-68 du C. trav.

(103) Art. L. 2312-63 du C. trav.

(104) Cass. soc. 12 mars 1991, n° 89-41941.

(105) Art. L. 2312-64 du C. trav.

Au sein du rapport, le CSE va émettre un avis sur l'opportunité de saisir l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise. La majorité des membres du CSE, au vu du rapport, va décider de saisir l'organe ou de lui transmettre le rapport, auquel l'avis de l'expert-comptable est joint⁽¹⁰⁶⁾.

La demande d'information sur la situation économique de l'entreprise est alors inscrite à l'ordre du jour de la séance suivante du conseil d'administration ou de surveillance⁽¹⁰⁷⁾. L'organe doit délibérer dans un délai d'un mois et l'employeur donner une réponse motivée qui figure au procès-verbal. L'extrait du procès-verbal contenant la réponse est transmis au CSE dans le mois qui suit la réunion⁽¹⁰⁸⁾.

Les informations transmises à chaque étape de la procédure ont un caractère confidentiel et les personnes y ayant accès sont tenues à une obligation de discrétion⁽¹⁰⁹⁾.

c) Autres possibilités de déclencher l'alerte

Le droit d'alerte n'a pas pour seul objet la prévention des difficultés économiques. Le CSE peut en faire usage lors de la mise en œuvre par l'entreprise de grands projets, tels qu'une réorganisation⁽¹¹⁰⁾, ou un projet de fusion⁽¹¹¹⁾. La mise en œuvre de ces projets ne justifiant pas, à elle seule, la mise en œuvre du droit d'alerte, le comité devra apporter des éléments objectifs démontrant qu'il s'agit d'une cause de préoccupation (par exemple en s'intéressant aux conséquences du projet sur les emplois). Si l'employeur estime que les faits invoqués par le comité ne sont pas préoccupants, il peut saisir le juge des référés⁽¹¹²⁾.

(106) Art. L. 2312-65 du C. trav.

(107) Art. L. 2312-66 du C. trav.

(108) Art. R. 2312-29 du C. trav.

(109) Art. L. 2312-67 du C. trav.

(110) Cass. soc. 19 févr. 2002, n° 00-14776.

(111) Cass. soc. 30 juin 1993, n° 90-20158.

(112) Cass. soc. 21 nov. 2006, n° 05-45303.

**Premières
élections au
CSE**

**LES ÉLECTIONS
DANS
L'ENTREPRISE**



La négociation du protocole électoral, l'organisation matérielle du scrutin, le contentieux électoral, la protection des candidats et élus, etc.

APRÈS LES ORDONNANCES MACRON

Tout savoir sur les élections au Comité social et économique

Bon de commande du guide *Les élections dans l'entreprise*

Adresse d'expédition (Écrire en lettres capitales – Merci)

Syndicat/Société (Si nécessaire à l'expédition) _____

Madame Monsieur

Nom* _____

Prénom* _____

N°* _____ Rue* _____

Code postal* _____ Ville* _____ Tél. _____

Fédération ou branche professionnelle _____

Courriel* _____ UD _____

* Champs obligatoires

Réf.	Désignation	Prix unitaire	Quantité	MONTANT TOTAL
01180659	Les élections dans l'entreprise	12,00 €		
FRAIS DE PORT				3,00 €
MONTANT TOTAL DE LA COMMANDE				

RÉDUCTIONS

5 exemplaires commandés - 5 %
10 exemplaires commandés - 15 %

**Également disponible
sur nvoboutique.fr**

N° chèque (à l'ordre de la NVO) _____

Banque _____

Code origine : MAG

SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Les prérogatives du CSE

Par Mouna Benyoucef, avocate au barreau de Paris



→ **Sachez-le vite**

Le CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. L'instance est pour ce faire dotée de prérogatives qui diffèrent selon qu'elle est mise en place dans une entreprise de 11 à 49 salariés ou dans une entreprise d'au moins 50 salariés.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur doit consulter le CSE avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité ou de conditions de travail. Le comité social et économique procède en outre à des inspections périodiques des lieux de travail afin d'analyser les risques professionnels aux différents postes de travail et proposer l'adoption de mesures de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

Il réalise également des enquêtes en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans l'entreprise et est titulaire d'un droit d'alerte notamment lorsqu'un de ses membres constate l'existence d'une situation de danger grave et imminent pour un ou plusieurs travailleurs. Le CSE a aussi la possibilité, dans certaines situations, de recourir à un expert en matière de santé et sécurité au travail, rémunéré intégralement ou partiellement par l'employeur. Il peut, dans les entreprises où une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est mise en place, confier à celle-ci une partie de ses attributions.

Les prérogatives en matière de santé au travail des CSE des entreprises de 11 à 49 salariés se limitent essentiellement à la réalisation d'enquêtes en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle et à l'exercice des droits d'alerte.

Le CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés se voit attribuer la plupart des prérogatives dont bénéficiaient les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Néanmoins, quelques évolutions, pour la plupart défavorables aux représentants du personnel, ont été introduites.

Le risque de dilution de ces missions au sein d'une instance aux champs de compétences multiples et aux moyens limités apparaît important. L'enjeu consiste ainsi pour les élus à tenter de conférer à ces problématiques une place centrale dans le CSE afin de continuer à contester, sur ce terrain, les choix économiques et managériaux de l'employeur.

Pour ce faire, le CSE est doté de prérogatives lui permettant de parfaire sa connaissance des risques professionnels dans l'entreprise : inspections périodiques des lieux de travail, enquêtes en cas d'accident du travail, recours à des expertises sur ces matières. Il est en outre consulté préalablement aux décisions de l'employeur ayant des incidences importantes de santé et de sécurité ou de conditions de travail.

Dans le CSE des entreprises de 11 à 49 salariés, l'instance se voit confier une partie de ces attributions en matière de santé et sécurité sans toutefois disposer de moyens supplémentaires à ceux dont bénéficiaient auparavant les délégués du personnel. Dans les entreprises dans lesquelles une commission santé et sécurité et conditions de travail (CSSCT) est mise en place, le CSE peut s'appuyer sur celle-ci dans l'exercice de ses prérogatives.

Les missions relatives à la santé et à la sécurité au travail s'exercent utilement au plus près des conditions de travail concrètes des salariés. La mise en place de CSE au niveau de l'entreprise et des seuls établissements bénéficiant d'une autonomie de gestion⁽¹⁾ est à cet égard regrettable. Il importe en conséquence de tenter de négocier la mise en place d'établissements distincts plus nombreux⁽²⁾ ou, à défaut, de représentants du personnel de proximité⁽³⁾ chargés de missions spécifiques en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

(1) Art. L. 2313-4 du C. trav.

(2) Art. L. 2313-2 du C. trav.

(3) Art. L. 2313-7 du C. trav.

1 **SSCT : missions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés**

Les missions auparavant dévolues au CHSCT sont transférées au CSE, qui peut les déléguer en partie à la CSSCT⁽¹⁾. La formulation de ces prérogatives a toutefois fait l'objet de quelques modifications.

A – Redéfinition des missions des élus du personnel en matière de santé et sécurité

Les missions générales du CSE en matière de santé, sécurité et conditions du travail sont déclinées de la manière suivante :

- contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise⁽²⁾ ;
- procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1⁽³⁾ du Code du travail ;
- contribuer 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⁽⁴⁾ ;
- susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes⁽⁵⁾ et formuler, à son initiative, et examiner, à la demande de l'em-

(1) Art. L. 2315-38 du C. trav.

(2) Art. L. 2312-5 du C. trav.

(3) L. 2312-9 du C. trav.

(4) Art. L. 2312-9 du C. trav.

(5) Art. L. 2312-9 du C. trav.

ployeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés et leurs conditions de vie dans l'entreprise⁽⁶⁾.

Par contre, la référence explicite à la santé mentale (qui relevait des anciennes missions du CHSCT) a été évincée de la nouvelle rédaction du Code du travail. De même, la liste des facteurs de risque professionnel de l'article L. 4161-1 en ne les mentionnant pas, exclut les risques psychosociaux du champ d'action du CSE.

L'ancienne mission du CHSCT qui consistait à veiller à l'observation des prescriptions légales prises en matière de santé et de sécurité⁽⁷⁾ a par ailleurs disparu, privilégiant des prérogatives de conseil plutôt que de contrôle.

Le CSE dispose toutefois toujours de la possibilité de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales en matière de santé et de sécurité⁽⁸⁾.

B – Analyse des risques professionnels

Les prérogatives générales du CSE doivent lui permettre, comme à l'ancien CHSCT, de procéder à une analyse détaillée des conditions de travail et des risques professionnels auxquels sont confrontés les salariés.

Cette démarche ne doit pas uniquement être menée suite à des accidents du travail, de maladies professionnelles ou d'incidents mais doit être engagée « à froid » pour agir le plus en amont possible sur les conditions de travail. Le CSE est à ce titre étroitement associé à l'évaluation des risques qui doit être menée par l'employeur et se concrétiser par

(6) Art. L. 2312-12 du C. trav.

(7) Anc. Art. L. 4612-1 du C. trav.

(8) Art. L. 2312-5 du C. trav.

l'élaboration d'un document unique d'évaluation des risques (DUER tenu à la disposition du CSE)⁽⁹⁾.

C – Propositions de mesures de prévention

L'analyse par le CSE des risques professionnels auxquels sont ou pourraient être exposés les salariés peut l'amener à formuler des propositions d'adoption de mesures de prévention destinées à supprimer ou, du moins, à limiter les risques ainsi identifiés. Le comité doit tenter de contraindre l'employeur, sur tous les sujets ayant des implications en termes de conditions de travail, de faire pleine application des principes généraux de prévention⁽¹⁰⁾. Le refus de l'employeur d'appliquer les propositions du CSE en matière de prévention des risques professionnels doit nécessairement être motivé⁽¹¹⁾. Il est utile de rappeler que l'implication du CSE sur ces sujets n'a bien évidemment pas pour effet de réduire l'étendue de la responsabilité légale qui incombe à l'employeur en termes de préservation de la santé et de la sécurité de ses salariés.

D – Représentation de tous les travailleurs

En matière de santé et sécurité, le CSE exerce ses prérogatives dans l'intérêt de tous les travailleurs évoluant dans l'entreprise sous l'autorité de l'employeur, notamment les stagiaires et les salariés mis à disposition par des entreprises de travail temporaire⁽¹²⁾. De même, pour les salariés d'entreprises extérieures pour tout ce qui concerne les conditions d'exécution du travail relevant du chef d'établissement utilisateur.

(9) Art. R. 4121-4 du C. trav.

(10) Art. L. 4121-2 du C. trav.

(11) Art. L. 2312-9 du C. trav.

(12) Art. L. 2312-6 du C. trav.

2 L'information et la consultation du comité social économique

Pour permettre au CSE d'exercer ses missions en matière de santé au travail, la réglementation impose à l'employeur de lui prodiguer des informations et de solliciter son avis préalablement à l'adoption de certaines décisions ayant une incidence sur les conditions de santé, de sécurité ou de travail des salariés.

A – Obligations générales et particulières d'information

a) Obligation générale

L'employeur doit fournir au CSE, «dans l'exercice de ses attributions consultatives», des informations précises et écrites⁽¹³⁾. L'instance peut ainsi exiger, sur tous les sujets relatifs à la santé et à la sécurité sur lesquels elle est consultée, la production des informations nécessaires à l'émission d'avis ou de vœux éclairés. On peut regretter que l'ancienne disposition qui contraignait l'employeur à fournir au CHSCT «toutes les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions»⁽¹⁴⁾ (et, donc, pas seulement dans le cadre de ses attributions consultatives) n'ait pas été appliquée au CSE.

b) Obligations particulières

Des textes particuliers prévoient une obligation spécifique faite à l'employeur de mettre à disposition ou de communiquer certains éléments relatifs à la santé et à la sécurité dans l'entreprise. Cela permet aux élus d'exiger sans motivation la production de ces données. C'est le cas par exemple du droit pour le CSE d'être informé des observations émises par l'inspecteur du travail⁽¹⁵⁾, de se voir communiquer

les documents relatifs à la médecine du travail⁽¹⁶⁾, les rapports de vérification et de contrôle mis à la charge de l'employeur⁽¹⁷⁾.

B – Obligations de consultation

Là encore, il y a lieu d'opérer une distinction entre une obligation générale de consultation du CSE et des prescriptions particulières imposant à l'employeur de recueillir l'avis de l'instance sur des sujets ou documents précis.

a) Obligation générale

Le comité est consulté avant «l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail»⁽¹⁸⁾. C'est sur cette base que le CSE doit tenter de mettre en avant les enjeux liés à la santé et à la sécurité dans le cadre des choix des employeurs concernant la gestion et l'organisation du travail.

1. Aménagement important

La notion «d'aménagement important» n'est pas précisément définie par la réglementation. D'après la jurisprudence applicable aux textes sur les CHSCT, elle renvoie à un projet de l'employeur susceptible d'affecter considérablement les conditions de travail effectives des salariés concernés, par exemple en termes d'horaires, de tâches, de moyens mis à leur disposition, d'environnement physique de leurs postes de travail⁽¹⁹⁾. Pour être considéré comme important, le projet ne doit pas nécessairement concerner

un grand nombre de salariés (même si ce grand nombre peut constituer un indice de l'importance du projet)⁽²⁰⁾.

2. Consultation obligatoire uniquement en cas de décision unilatérale de l'employeur

L'employeur est tenu de consulter le CSE préalablement à toute décision unilatérale d'aménagement important modifiant les conditions de sécurité et de travail. En revanche, contrairement au CHSCT, le CSE, même en matière de santé et sécurité, n'est plus consulté sur les mesures prévues dans un projet d'accord collectif⁽²¹⁾.

b) Obligations particulières

Des textes prévoient également l'obligation pour tout employeur de recueillir l'avis du CSE sur des sujets spécifiques de manière périodique ou ponctuelle.

1. Consultations périodiques

La consultation périodique du CSE sur la politique sociale de l'employeur porte désormais également en partie, à défaut d'accord en disposant autrement, sur «les actions de prévention en matière de santé et sécurité»⁽²²⁾. Un accord collectif peut préciser la périodicité de cette consultation (qui ne peut pas être supérieure à trois ans) et le contenu des informations nécessaires à celle-ci⁽²³⁾. À défaut, la consultation est annuelle et certaines données relatives à la santé et à la sécurité doivent au moins être présentées à l'instance :

► 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⁽²⁴⁾;

(13) Art. L. 2312-15 du C. trav.

(14) Anc. Art. L. 4614-9 du C. trav.

(15) Art. R. 2315-23 du C. trav.

(16) Art. R. 4624-48 et R. 4624-52 du C. trav.

(17) Art. R. 2312-1 du C. trav.; pour plus de détails, RPDS 2017, n° 868-869, p. 293.

(18) Art. L. 2312-8 du C. trav.

(19) Pour des exemples jurisprudentiels, voir RPDS 2017, n° 868-869, p. 292.

(20) Cass. soc. 10 févr. 2010, n° 08-15086.

(21) Art. L. 2312-14 du C. trav.

(22) Art. L. 2312-19 du C. trav.

(23) Art. L. 2312-19 du C. trav.

(24) Art. L. 2312-26 du C. trav.

► le programme annuel fixant la liste détaillée des mesures de prévention des risques professionnels que l'employeur entend prendre au cours de l'année à venir. Les représentants du personnel au CSE peuvent, au cours de la consultation, proposer un ordre de priorité différent et l'adoption de mesures supplémentaires⁽²⁵⁾;

► le bilan annuel de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'établissement et des actions menées dans ce domaine au cours de l'année écoulée⁽²⁶⁾.

Le caractère supplétif de ces dispositions pourrait rendre possible la conclusion d'un accord d'entreprise mettant fin à l'obligation de consulter chaque année les représentants du personnel sur le programme annuel de prévention et le bilan annuel. Ces deux documents sont pourtant déterminants car ils peuvent servir de boussole aux élus pour contrôler le sérieux de la démarche de prévention des risques professionnels engagée par l'employeur.

Il paraît enfin préférable que le CSE émette un avis spécifique sur les questions de santé et de sécurité au cours de la consultation sur la politique sociale, comme rendu possible par l'article L. 2312-26 du Code du travail.

2. Consultations ponctuelles

Au-delà de sa compétence consultative d'ordre général sur toute décision d'aménagement important, il est prévu que le CSE est consulté ponctuellement sur des sujets ayant des incidences en termes de santé, de sécurité et de conditions de travail et notamment sur⁽²⁷⁾:

- les méthodes de recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés⁽²⁸⁾;
- les conséquences en matière de santé, de sécurité ou de conditions de

(25) Art. L. 2312-27 du C. trav.

(26) Art. L. 2312-27 du C. trav.

(27) Pour plus de détails RPDS 2017, n° 868-869, p. 293, tableau des principales consultations ponctuelles.

(28) Art. L. 2312-38 du C. trav.

travail d'un projet de licenciement économique collectif⁽²⁹⁾;

► les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement comprises dans le règlement intérieur⁽³⁰⁾;

► la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés,

(29) Art. L. 1233-30 du C. trav.

(30) Art. L. 1321-4 du C. trav.

notamment sur l'aménagement des postes de travail⁽³¹⁾.

La quatrième partie du Code du travail relative à la santé et à la sécurité au travail comprend enfin plusieurs dispositions qui imposent le recueil de l'avis du CSE sur certains sujets techniques (par exemple, sur les mesures prises par l'employeur en matière de lutte contre le bruit)⁽³²⁾.

(31) Art. L. 2312-8 du C. trav.

(32) Art. R. 4433-6 du C. trav.

Voir RPDS 2017, n° 868-869, p. 293.

3 Inspections et enquêtes du CSE

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE procède à des inspections périodiques et peut participer aux visites de l'inspection du travail.

A – Inspections

a) Inspections périodiques

Le CSE réalise des inspections périodiques en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, au moins trimestrielles, des locaux de travail⁽³³⁾. Les éléments recueillis à cette occasion doivent permettre à l'instance d'affiner son analyse des risques professionnels dans l'entreprise et peuvent nourrir ses propositions d'actions de prévention. Les choix de visites ainsi que les compositions des délégations d'inspection font l'objet de décisions de fonctionnement du CSE.

b) Participation aux visites de l'inspection du travail

Lors des visites effectuées par l'agent de contrôle de l'inspection du travail dans l'entreprise, les représentants du personnel au CSE sont informés de sa présence par l'employeur

et peuvent l'accompagner afin de présenter des observations⁽³⁴⁾.

c) Entreprises extérieures

Le CSE se voit également confier un rôle dans la prévention des risques de coactivité liés à l'intervention au sein d'une entreprise utilisatrice d'une ou plusieurs entreprises extérieures⁽³⁵⁾.

Il est ainsi prévu que les CSE de l'entreprise utilisatrice et de la ou des entreprises extérieures sont informés de la date de l'inspection commune préalable destinée à identifier les risques d'interférence et les mesures de prévention adaptées. Ils sont en droit de désigner un ou plusieurs de leurs membres appartenant à la délégation du personnel pour y participer⁽³⁶⁾. Ils peuvent à cette occasion émettre un avis sur les mesures de prévention retenues, avis qui sera porté sur le plan de prévention lorsque ce dernier doit être établi par écrit⁽³⁷⁾.

À la demande motivée de deux représentants du personnel au comité social et économique de l'entreprise utilisatrice, des inspections et réu-

(34) Art. L. 2312-10 du C. trav.

(35) Art. R. 4514-1 et suiv. du C. trav., voir RPDS 2017, n° 868/869, p. 295.

(36) Art. R. 4514-3 du C. trav.

(37) Art. R. 4514-3 du C. trav.

nions périodiques de coordination doivent être organisées⁽³⁸⁾.

Il y a enfin lieu de noter que le comité social et économique de l'entreprise utilisatrice peut utiliser ses prérogatives d'inspection et d'enquête au sein de lieux de travail temporairement occupés par des salariés d'entreprises extérieures dès lors qu'il peut y avoir des risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises⁽³⁹⁾.

Le comité social et économique peut également 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⁽⁴⁰⁾.

B – Enquêtes

a) Enquêtes en cas d'accident du travail

Le comité social et économique est amené à procéder à des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Ces enquêtes peuvent également être menées à la suite d'incidents répétés ayant révélé un risque grave⁽⁴¹⁾.

Les enquêtes du comité social et économique sont effectuées par une délégation comprenant, au moins, l'employeur ou un représentant désigné par lui et un représentant du personnel au comité⁽⁴²⁾ social et économique.

L'objectif de ces enquêtes consiste à identifier les causes des accidents ou incidents mettant en cause la santé des travailleurs et à préconiser l'adoption de mesures de prévention à même de réduire le risque de répétition de ces situations⁽⁴³⁾.

(38) Art. R. 4514-4 du C. trav.

(39) Art. R. 4514-7 du C. trav.

(40) Art. L. 2312-13 du C. trav.

(41) Art. L. 2312-5 et L. 2315-11 du C. trav.

(42) Art. R. 2312-2 du C. trav.

(43) Voir RPDS 2017, n° 868/869, p. 296.

b) Enquête en cas de danger grave et imminent

Le représentant au CSE qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur.

La procédure à suivre est similaire à celle qui existait pour le CHSCT⁽⁴⁴⁾: l'employeur est tenu de procéder immédiatement à une enquête avec le membre du CSE qui a déclenché l'alerte et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier⁽⁴⁵⁾. En cas de désaccord sur la réalité du danger ou sur les mesures à prendre, le CSE est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. Dès lors que cette réunion n'aboutit pas à un accord entre l'employeur et la majorité des élus du CSE sur les mesures de prévention à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est immédiatement saisi par l'employeur et tranche le différend en mettant en œuvre soit la procédure de mise en demeure⁽⁴⁶⁾, soit la procédure de référé⁽⁴⁷⁾.

c) Enquêtes en cas de risque grave pour la santé publique et l'environnement

Le CSE dispose également d'un droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement, qui suit également le même régime que celui qui existait depuis 2013 pour le CHSCT⁽⁴⁸⁾. En cas de divergence entre le représentant du CSE ayant déclenché l'alerte et l'employeur sur son bien-fondé ou en l'absence de suite donnée par l'employeur dans un délai d'un mois, le membre du CHSCT peut saisir le préfet de département.

(44) Art. L. 2312-5; L. 2312-60 et L. 4131-2 et suivants du C. trav.; voir RPDS 2017, n° 868/869, p. 297.

(45) Art. L. 4132-2 du C. trav.

(46) Prévue à l'article L. 4721-1 du C. trav.

(47) Instituée par l'article L. 4732-1 du C. trav.

(48) Art. L. 2312-60 et L. 4133-1 et suivants du C. trav., voir RPDS 2017, n° 868/869, p. 297.

d) Enquêtes en cas d'atteinte aux droits des personnes

Le comité social et économique dispose enfin du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, procédure qui était auparavant du ressort des délégués du personnel⁽⁴⁹⁾.

Ainsi, si un membre du comité constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre du comité social et économique et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre du CSE saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes (sauf opposition du salarié intéressé) qui statue selon la forme des référés.

Ce droit d'alerte est complémentaire à celui existant en cas de danger grave et imminent car il ne suppose pas d'établir l'existence d'une situation de risque professionnel constituant un danger grave et imminent. Il apparaît particulièrement pertinent pour traiter des situations individuelles de souffrance au travail consécutives à des faits de harcèlement ou de discrimination.

(49) Art. L. 2312-59 et L. 2312-5 du C. trav.

Prochain numéro
883 - Novembre 2018

**L'inaptitude
médicale
du salarié**

4 Le recours à l'expertise

Il convient tout d'abord de rappeler que le comité social et économique peut recourir, à titre consultatif et occasionnel, au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée⁽⁵⁰⁾. De même, le comité peut faire appel à tout type d'expertise⁽⁵¹⁾, notamment sur des problématiques de santé et sécurité, dès lors qu'il prend en charge son financement⁽⁵²⁾.

En outre, l'instance peut recourir, dans certaines circonstances, à un expert en santé et sécurité au travail, financé intégralement ou partiellement par l'employeur afin d'être éclairé dans l'exercice de ses missions. Cette prérogative est essentielle dans un contexte où les représentants du personnel sont de plus en plus confrontés à des organisations du travail et procédés techniques complexes qui ne leur permettent pas toujours de détecter ou de traiter seuls des situations risquées tant pour la santé mentale et physique que pour la sécurité des travailleurs.

Auparavant, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ne disposant pas de budget de fonctionnement, les frais d'expertise étaient totalement à la charge de l'employeur⁽⁵³⁾. L'ordonnance sur le CSE⁽⁵⁴⁾ a étendu à certaines expertises en matière de santé et sécurité le principe de participation au financement de l'expertise par les instances représentatives du personnel. Dès lors que le budget global alloué aux représentants du personnel n'a par ailleurs pas été réévalué, cela ne peut avoir pour effet que de restreindre le droit

effectif à expertise. Une petite atténuation a été introduite par la loi d'habilitation des ordonnances du 29 mars 2018⁽⁵⁵⁾. Ainsi, l'intégralité du financement de l'expertise reste à la charge de l'employeur lorsque le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget destiné aux activités sociales et culturelles au cours des trois années précédentes⁽⁵⁶⁾.

Le CSE peut recourir à une expertise en tout ou en partie relative à des enjeux de santé et sécurité au travail dans cinq situations.

A – L'expertise risque grave

La réglementation ne définit pas le risque grave, elle précise uniquement qu'il n'est pas nécessairement révélé par un accident du travail ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel. Il est désormais également précisé que le risque doit être « *identifié et actuel* »⁽⁵⁷⁾.

C'est ainsi au comité social et économique d'apporter des éléments objectifs et précis permettant de caractériser le risque grave : accidents ou maladie graves, existence de pressions ou menaces, éléments statistiques sur l'accroissement de l'occurrence des accidents de travail ou arrêts maladie, rapports d'organismes extérieurs...

Récemment encore, le risque grave a été reconnu en présence de nombreuses alertes de salariés relatant une attitude de menace et de harcèlement psychologique de l'encadrement, un climat de stress, d'intimidation et de peur, un mal-être et une souffrance au travail, une pression quasi-permanente dommageable

pour la prise en charge des patients et des signes d'alerte de « burn-out », une augmentation du nombre d'arrêts de travail et de visites médicales semblant liées à des situations de stress ou de mal-être⁽⁵⁸⁾.

Les membres du comité social et économique doivent ainsi user de leurs prérogatives légales (inspection, droit d'accès à certains documents, enquêtes...) pour réunir des éléments à même de caractériser l'existence de ce risque grave et, ensuite seulement, le cas échéant, déclencher une expertise destinée à envisager les moyens de remédier au risque constaté en recherchant ses causes⁽⁵⁹⁾.

À noter:

Délai: à défaut d'accord d'entreprise ou d'accord entre l'employeur et le CSE en disposant autrement, l'expert doit remettre son rapport dans un délai de deux mois à compter de sa désignation. Ce délai peut être renouvelé une fois pour une durée maximale de deux mois, par accord entre l'employeur et le CSE⁽⁶⁰⁾.

Financement: cette expertise est intégralement financée par l'employeur⁽⁶¹⁾.

B – L'expertise lors d'un grand licenciement pour motif économique

Dans le cadre d'un grand licenciement économique collectif (au moins dix salariés dans une même période de trente jours), le CSE peut recourir à une expertise qui portera tant sur les domaines économique et comptable que sur les risques pour la santé, la sécurité que les conditions de travail de ce projet de restructuration⁽⁶²⁾.

(58) Cass. soc. 24 janv. 2018, n° 16-21517; voir RPDS 2017, n° 868/869, p. 298 pour d'autres exemples.

(59) CA Paris 26 mars 2008 n° 07-19553.

(60) Art. R. 2315-47 du C. trav.

(61) Art. L. 2315-80 du C. trav. renvoyant à L. 2315-94 du même Code.

(62) Art. L. 1233-34 du C. trav.

(50) Art. L. 2312-13 du C. trav.

(51) Pour le formalisme du recours par le CSE à l'expertise et les modalités de contestation par l'employeur des expertises, voir RPDS 2018, n° 880-881 p. 301.

(52) Art. L. 2315-81 du C. trav.

(53) Anc. Art. L. 4614-13 du C. trav.

(54) Ord. n° 2017-1386 du 22 sept 2017

(55) Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018.

(56) Art. L. 2315-80 du C. trav.

(57) Art. L. 2315-96, 1° du C. trav.; transposition légale de la Cass. soc. 26 janv. 2012, n° 10-12183.

Si l'expertise porte à la fois sur les champs de santé sécurité et économique, l'expert désigné par le comité peut s'adjoindre la compétence d'un ou plusieurs autres experts sur une partie des travaux que nécessite l'expertise⁽⁶³⁾.

Les travaux donnent toutefois lieu à l'élaboration d'un rapport d'expertise unique.

À noter:

Délai: le rapport est remis au CSE au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai de consultation de deux, trois ou quatre mois, selon le nombre de licenciements envisagés⁽⁶⁴⁾.

Financement: cette expertise est intégralement financée par l'employeur⁽⁶⁵⁾.

C – L'expertise en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité

Ce cas de recours à un expert est directement lié au droit du comité social et économique d'être consulté avant certaines décisions de l'employeur⁽⁶⁶⁾.

Ainsi, le comité peut faire appel à un expert habilité pour émettre un avis éclairé en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail⁽⁶⁷⁾.

Même dans l'hypothèse où le projet a déjà commencé à être mis en œuvre, le recours à l'expert demeure possible⁽⁶⁸⁾.

(63) Art. R.1233-3-2 du C. trav.

(64) Art. L. 1233-34, 5° et L. 1233-30 du C. trav.

(65) Art. L. 2315-80 du C. trav. qui renvoie au 3° de L. 2315-92 renvoyant à L. 1233-34.

(66) Art. L. 2312-8 et L. 2315-94, 2° du C. trav.

(67) Art. L. 2315-94 du C. trav.

(68) Cass. soc. 14 mars 2018, n° 16-27683.

À noter:

Délai: le rapport est remis au CSE au plus tard quinze jours avant l'expiration des délais de consultation⁽⁶⁹⁾.

Financement: le CSE doit sauf exceptions cofinancer l'expertise à hauteur de 20%, sur son budget de fonctionnement.

D – L'expertise dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise

Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert-comptable dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi⁽⁷⁰⁾.

Cette expertise peut donc en partie porter sur des sujets propres à la santé et à la sécurité au travail, notamment au travers de l'analyse du programme annuel de prévention des risques professionnels et du bilan annuel de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise.

L'expert-comptable peut dans ce contexte s'adjoindre la compétence d'un autre expert compétent sur ces thèmes spécifiques d'hygiène et de sécurité au travail⁽⁷¹⁾.

À noter:

Délai: le rapport est remis au CSE au plus tard quinze jours avant l'expiration des délais de consultation⁽⁷²⁾.

Financement: cette expertise est intégralement financée par l'employeur⁽⁷³⁾.

(69) Art. R. 2315-47 du C. trav.

(70) Art. L. 2315-91 du C. trav.

(71) Art. R. 2315-48 du C. trav.

(72) Art. R. 2315-47 du C. trav.

(73) Art. L. 2315-80 du C. trav. renvoyant à L. 2315-91 du même Code.

E – Le recours à un expert en risques technologiques

Le CSE peut faire appel à un expert en risques technologiques dans les entreprises comportant une ou des installations particulières à haut risque industriel, soit en cas de demande d'autorisation préfectorale d'exploitation d'une installation classée, soit en cas de danger grave en rapport avec l'installation précitée⁽⁷⁴⁾.

À noter:

Délai: En cas d'expertise déclenchée suite à un danger grave, l'expert présente son rapport dans le délai de quarante-cinq jours à compter de sa saisine⁽⁷⁵⁾. Rien n'est précisé pour l'expertise dans le cadre de la demande d'autorisation préfectorale.

Financement: à défaut de précision dans les textes, le financement de ces expertises devrait selon nous, comme antérieurement, être pris en charge intégralement par l'employeur.

F – Habilitation des cabinets d'expertise en matière de santé et sécurité

Les cabinets d'expertise en matière de santé et sécurité auxquels pouvaient faire appel les CHSCT (en cas de risque grave ou de projet important) bénéficiaient d'un agrément par l'État. Cette procédure a été supprimée par les ordonnances Macron qui lui substituent un mécanisme d'habilitation par un organisme certificateur. Un arrêté ministériel en cours d'élaboration définira les modalités et les conditions d'accréditation des organismes et de certification des experts⁽⁷⁶⁾. L'entrée en vigueur du nouveau dispositif est fixée au 1^{er} janvier 2020. Les anciens agréments restent valables durant cette période transitoire.

(74) Art. L. 4523-5; R. 4523-2 et R. 4523-3 du C. trav.

(75) Art. R. 4523-3 du C. trav.

(76) Art. L. 2315-96 et R. 2315-52 du C. trav. et QR n° 93 du ministère du Travail sur le CSE.

5 L'action judiciaire du CSE

Le CSE des entreprises d'au moins 50 salariés, disposant de la personnalité juridique⁽⁷⁷⁾ peut agir en justice devant les juridictions civiles, administratives ou pénales pour la défense de ses intérêts propres (patrimoniaux ou extrapatrimoniaux) tant en action qu'en défense. Le CSE, dans le cadre de ses prérogatives en matière de santé et sécurité, défendra notamment :

► son droit de recourir à l'expertise pour faire cesser le refus de l'employeur de remettre les documents nécessaires au bon déroulement de l'expertise⁽⁷⁸⁾ ;

(77) Art. L. 2315-23 du C. trav.

(78) Cass. soc. 26 juin 2013, n° 12-14788, Air France KLM – action portée devant le TGI en référé.

► ses prérogatives consultatives, en demandant l'annulation ou la suspension d'un projet de réorganisation, ayant des conséquences sur les conditions de travail des salariés, entrepris sans information-consultation sur ses conséquences en termes de conditions de travail⁽⁷⁹⁾.

Le CSE peut par ailleurs, par la voie judiciaire, tenter d'enrayer la mise en place de projets de réorganisation attentant à la santé et à la sécurité des salariés. L'employeur reste en effet tenu à une obligation de sécurité qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des

(79) Cass. civ. 2^e 22 mars 2012, n° 11-15334, et Cass. soc. 12 juill. 2005, n° 03-10633, Air France – actions portées devant le TGI en référé.

travailleurs, et ce en application de l'article L. 4121-1 du Code du travail.

Le CSE, comme auparavant le CHSCT, a quant à lui pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. Ainsi, les décisions jurisprudentielles concernant les CHSCT relatives à la possibilité d'obtenir la suspension de projets de réorganisation de nature à compromettre la santé physique et mentale des salariés sont transposables au CSE⁽⁸⁰⁾. Récemment, par exemple, il a encore été jugé qu'une réorganisation (en l'espèce déploiement de nouveaux outils informatiques) engendrant des risques psychosociaux (relevés par une expertise risque grave) devait être suspendue⁽⁸¹⁾.

(80) Voir RPDS 2017, n° 868-869, p. 302.

(81) Appel Versailles, 14^e ch., 18 janv. 2018, n° 17/06280.

► Les missions dévolues au CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises de 11 à 49 salariés

L'ordonnance Macron sur le CSE a introduit des compétences en matière de santé et sécurité au travail propres aux instances mises en place dans les entreprises comptant de 11 à 49 salariés. Pour rappel, les délégués du personnel exerçaient auparavant dans les entreprises de cette taille « les missions attribuées (au CHSCT) avec les moyens attribués aux délégués du personnel »⁽¹⁾. Cette formulation générale et l'absence de tout moyen spécifique octroyé rendaient souvent théoriques ces prérogatives en matière de santé et sécurité.

Désormais, il est prévu de manière générale que le CSE d'une entreprise de moins de 50 salariés a pour mission de contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise⁽²⁾. Pour ce faire, il dispose de certaines prérogatives des CSE des entreprises de 50 salariés et plus, à savoir :

- la possibilité de réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel⁽³⁾ ;
- le droit d'alerte en cas danger grave et imminent, de risque grave pour la santé publique et l'environnement et en cas d'atteinte au droit des personnes⁽⁴⁾ ;
- la possibilité de saisir l'inspection du travail de plaintes et observations sur les sujets de santé au travail⁽⁵⁾. À cet égard, il est regrettable que la faculté d'accompagner l'inspecteur du travail lors de ses visites dans l'entreprise, accordée aux délégués du personnel dans l'ancienne réglementation, n'ait pas été reprise pour les membres du CSE des entreprises de moins de 50 salariés.

L'employeur est également tenu de mettre à la disposition du CSE de ces entreprises des documents relatifs aux problématiques de santé et de sécurité des travailleurs et notamment :

- les documents de vérification et de contrôle en matière de sécurité⁽⁶⁾ ;
- l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires par la quatrième partie du Code du travail relative à la santé et à la sécurité au travail⁽⁷⁾. Cela peut permettre à l'instance de veiller au respect par l'employeur de ses obligations en la matière.

Si ces nouvelles dispositions apportent des clarifications sur les missions des représentants du personnel en matière de santé et de sécurité dans les plus petites entreprises, elles ne s'accompagnent malheureusement pas d'une réévaluation à la hausse des heures de délégation dont ils disposent comparativement à la situation antérieure des délégués du personnel. La seule avancée concrète consiste dans le droit de procéder à des enquêtes consécutives aux accidents du travail ou au déclenchement d'un droit d'alerte danger grave au cours desquelles le temps passé n'est pas déduit de leurs heures de délégation⁽⁸⁾.

(1) Anc. Art. L. 2313-16 du C. trav.

(2) Art. L. 2312-5 du C. trav.

(3) Art. L. 2312-5 du C. trav.

(4) Art. L. 2312-5 du C. trav.

(5) Art. L. 2312-5 du C. trav.

(6) Art. R. 2312-1 du C. trav.

(7) Art. R. 2312-2 du C. trav.

(8) Art. L. 2315-11 du C. trav.

6 L'articulation entre les prérogatives du CSE et celles de la CSSCT

La commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT)⁽⁸²⁾ a pour objectif d'appuyer le CSE en matière de santé et de sécurité au travail, mais elle ne se substitue pas à ce dernier.

La commission se voit ainsi confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions de l'instance, relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail⁽⁸³⁾. Il est toutefois expressément prévu que la commission ne peut s'emparer des prérogatives décisionnaires du CSE en la matière, puisqu'elle ne peut ni décider du recours à un expert, ni rendre un avis (attributions consultatives qui restent celles du CSE). De même, ne disposant pas de la personnalité morale, elle ne peut agir en justice.

L'ordonnance renvoie la détermination des missions précises dévolues

(82) Voir RPDS 2018, n° 880-881, p. 285.

(83) Art. L. 2315-38 du C. trav.

à la CSSCT à la conclusion d'un accord collectif ou, à défaut, au règlement intérieur du CSE⁽⁸⁴⁾. Il serait ainsi par exemple possible de confier à la CSSCT un rôle de préparation des avis lors de consultations portant en tout ou en partie sur des thèmes ayant trait à la santé et à la sécurité⁽⁸⁵⁾. La proposition et la motivation du recours à une expertise en cas de risque grave constaté dans l'entreprise pourraient également utilement être attribuées à la commission. Elle pourrait aussi prendre en charge les inspections périodiques des lieux de travail⁽⁸⁶⁾, les missions de prévention des risques d'interférence avec l'activité d'entreprises extérieures⁽⁸⁷⁾ ou la réalisation des enquêtes en cas

d'accident du travail⁽⁸⁸⁾ ou de danger grave et imminent⁽⁸⁹⁾.

Les travaux de cette commission peuvent limiter le risque de dilution des enjeux de santé et de sécurité au travail dans les multiples prérogatives du CSE. Cela suppose toutefois de lui donner des moyens adéquats, notamment en termes de nombre de représentants du personnel et d'heures de délégation. Il est à ce sujet regrettable que la loi ne prévoit aucune disposition supplétive en cas d'absence d'accord sur ces moyens⁽⁹⁰⁾. En outre, l'omniprésence de l'employeur dans la CSSCT (il la préside et peut s'y rendre accompagné de collaborateurs en nombre égal à celui des représentants du personnel)⁽⁹¹⁾ n'est pas de nature à faciliter ses travaux.

(84) Art. L. 2315-41 du C. trav.

(85) Voir RPDS 2018, n° 880-881, p. 270. sur le fonctionnement du CSE.

(86) Art. L. 2312-13 du C. trav.

(87) Art. R. 4514-1 et suivants du C. trav.

(88) Art. L. 2312-5 du C. trav.

(89) Art. L. 2312-5 du C. trav.

(90) Voir RPDS 2018, n° 880-881, p. 270.

(91) Art. L. 2315-39 du C. trav.

LE DROIT OUVRIER . Septembre 2018

Sommaire

DOCTRINE

Colloque de l'Institut du Travail de Bordeaux – 2 mars 2018

LES PÉRIMÈTRES D'APPLICATION DU DROIT DU TRAVAIL

Cyril Wolmark : La caractérisation de l'établissement

Christophe Radé : L'unité économique et sociale conventionnelle

Laurence Pécaut-Rivolier : L'unité économique et sociale judiciaire

Fabienne Jault-Seske : L'entreprise transnationale : quelle réalité ?

Magali Gadrat : Le groupe de sociétés : quelle(s) définition(s) ?

Jérôme Porta : La branche professionnelle : déconstruction et restructuration

Sébastien Tournaux : Le territoire, un espace de dialogue social à conquérir

Frédéric Géa : Vers une théorie des périmètres en droit du travail ?

JURISPRUDENCE

• Contestation des expertises CHSCT : fallait-il estimer que le juge est saisi au jour de la délivrance de l'assignation ?

Cour de cassation (Ch. Soc.) 6 juin 2018 – note de Jérémie Jardonnet (p. 602)

• Le tribunal d'un traité d'investissement n'est pas une juridiction au sens du droit de l'Union européenne

CJUE (Grande Chambre) 6 mars 2018 – Note Michèle Bonnechère (p. 606)

• Exclusion du plancher d'indemnité de licenciement fondée sur l'effectif : non-conformité au Pacte international des droits civils et politiques

Conseil de prud'hommes de Nîmes (départage) 5 février 2018 –

Note Jérôme Borzakian (p. 610)



Du CSE au conseil d'entreprise (CE)

Par Aude Le Mire et Laurent Milet

Via un accord majoritaire ou un accord de branche étendu, il peut être décidé que la négociation collective sera une des fonctions du comité social et économique (CSE). Ce dernier devient alors le conseil d'entreprise (CE). Ce CSE augmenté a presque toutes les fonctions dévolues aux représentants élus du personnel et aux délégués syndicaux.

L'ordonnance n° 2007-1386 du 22 septembre 2017 prévoit que, par accord majoritaire, le CSE peut négocier les accords d'entreprise même s'il existe des délégués syndicaux dans l'entreprise. Il prend alors le nom de « conseil d'entreprise » (CE). En contrepartie de ce pouvoir de négociation, l'accord majoritaire mettant en place le CE fixe la liste des thèmes soumis à l'avis favorable de l'instance dont obligatoirement celui de la formation professionnelle. Cette amélioration des prérogatives de l'instance, lui conférant et le pouvoir de négocier et un droit de veto sur certains sujets, est présentée comme un embryon de « codétermination » à la française, mais sans les possibilités de bâtir le rapport de force existant dans le droit allemand ⁽¹⁾ donc sans véritable pouvoir de s'opposer ⁽²⁾. Il est dès lors à craindre que cette « codétermination » ne se résume le plus souvent qu'à l'application unilatérale des décisions de l'employeur, le CE et les syndicats, devenant coresponsables

(1) La comparaison avec le conseil d'établissement allemand n'est pas pertinente selon certains auteurs: voir P. Rémy, « Le conseil d'entreprise: un premier pas vers le conseil d'établissement allemand? », Dr. soc. 2017, p. 1050.

(2) Encore qu'il faille sur ce point relativiser: voir E. Caron et Dr. R. Frik, « L'approche du dialogue social en France et en Allemagne », SSL 20 juill. 2015, n° 1686, d'où il ressort que les domaines où le CE a un pouvoir de codécision qui oblige l'employeur à des compromis sont limités aux questions relatives au personnel (embauche, mutation) ou aux affaires sociales (règles de comportement dans l'entreprise, octroi d'heures supplémentaires, grille des salaires...).

des conséquences sociales de celles-ci, sur lesquelles ils n'auront pu suffisamment peser faute de moyens et de prérogatives pertinentes.

De plus, autoriser l'instance à négocier, alors qu'il existe des délégués syndicaux dans l'entreprise, peut contraindre l'action syndicale. En effet, l'employeur ne négociera plus d'égal à égal avec une ou des organisations syndicales, mais avec de simples membres de l'instance fusionnée. Le rôle des organisations syndicales risque de se dissoudre dans le CE, sauf à négocier d'importantes contreparties en matière syndicale.

Mise en place

Type d'entreprises

Les nouvelles dispositions ne font référence à aucun effectif minimum pour la constitution du CE.

Ses attributions et modalités de fonctionnement étant les mêmes que le CSE, il suffit que l'entreprise totalise 11 salariés sur douze mois consécutifs, seuil de mise en place du CSE. Le fait qu'un accord de branche étendu puisse pallier l'absence d'un accord d'entreprise dans les entreprises dépourvues de délégué va dans ce sens.

L'alinéa 2 de l'article L. 2321-2 du Code du travail prévoit que l'accord instituant le CE « précise les modalités selon lesquelles les négociations se déroulent au niveau des établissements ». Mais il ne dit pas expressément que le CE doit être mis en place au niveau des établissements. Ce texte peut dès lors être entendu de deux manières :

➤ soit il fait référence aux modalités

des négociations de mise en place du CE au niveau des établissements, ce qui transformerait, en cas d'accord à ce niveau, les CSE d'établissement existants en conseils d'établissement intégrant la fonction de négociation; la présence de ce second alinéa dans l'article consacré à l'institution du CE milite en ce sens; qui plus est, le premier alinéa de l'article L. 2321-1 sur la compétence de négociation du conseil fait référence aux conventions et accords d'entreprise ou d'établissement;

➤ soit il fait référence aux négociations ayant lieu au sein du CE dont les modalités seront ensuite, le cas échéant, déclinées au niveau des établissements selon différentes configurations (négociation avec des délégués syndicaux d'établissement, avec le CSE d'établissement à défaut de délégué syndical, etc.).

Le CE peut également être mis en place dans les entreprises appartenant à une unité économique et sociale (UES). L'accord est alors conclu soit au niveau d'une ou de plusieurs entreprises composant l'UES, soit au niveau de l'UES elle-même. Dans ce dernier cas, les règles de validité de l'accord sont appréciées en tenant compte des suffrages valablement exprimés dans l'ensemble des entreprises ⁽³⁾.

Accord d'entreprise majoritaire ou accord de branche étendu

L'instance peut être mise en place :

➤ soit par un accord collectif d'entreprise conclu selon les modalités de l'alinéa 1 de l'article L. 2232-12 du

(3) Art. L. 2321-10 du C. trav.

Code du travail, et ayant une durée indéterminée. Ce premier cas suppose l'existence de délégués syndicaux dans l'entreprise. Pour être valable, l'accord devra être majoritaire, c'est-à-dire avoir recueilli au moins 50% des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives; à défaut, il n'y a pas de possibilité de le faire valider par référendum;

► soit par un accord de branche étendu pour les entreprises dépourvues de délégué syndical, (c'est-à-dire ne pouvant négocier à leur niveau un tel accord). Selon nous, l'accord de branche étendu doit impérativement prévoir des dispositions précises sur ses conditions d'application dans les entreprises qui se trouvent dans son champ d'application et sur les effets de la désignation postérieure d'un délégué syndical. Dans le cas où un tel accord de branche couvre une entreprise dans laquelle s'implante un syndicat, il devrait, s'appliquer jusqu'aux élections professionnelles suivantes et la désignation consécutive d'un délégué syndical. En effet, dans cette nouvelle situation, l'entreprise cesse de remplir une des conditions d'application de l'accord.

À noter:

Alors que les accords collectifs ont presque tous une durée déterminée, l'accord mettant en place le CE a une durée indéterminée. Cet accord est soumis aux conditions légales de dénonciation et révision, à moins d'avoir défini les siennes propres (4).

Composition du CE

Concernant la composition du CE, la loi est imprécise. Mais il semble aller de soi qu'en font partie au minimum les membres du CSE puisque le CE hérite de ses attributions légales.

Les délégués syndicaux ne sont pas désignés comme membres de droit du CE, mais ils peuvent y être d'emblée s'ils cumulent le mandat d'élu et le mandat de délégué syndical (voir encadré).

(4) Art. L. 2222-3 du C. trav.

Contenu de l'accord

L'accord doit fixer :

- la liste des thèmes qui seront soumis à l'avis conforme du CE, telle que l'égalité professionnelle. La formation professionnelle en fait obligatoirement partie (voir ci-après);
- le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les élus du CE participant aux négociations (voir ci-après);
- des stipulations relatives à l'indemnisation des frais de déplacement (5);
- la périodicité de tout ou partie des thèmes de la négociation du CE (6).

Attributions et modalités de fonctionnement

Attributions

Le CE a toutes les attributions du CSE. Il en résulte qu'il est doté d'attributions réduites dans les entreprises de 11 à 49 salariés et d'attributions élargies dans les entreprises d'au moins 50 salariés (7). En outre, il est, selon les termes de la loi, «*seul compétent pour la négociation des conventions et accords d'entreprise ou d'établissement*» (8).

Les compétences du CE en matière de négociation couvrent l'ensemble du champ de la négociation collective. Dans la première version de l'ordonnance, l'instance ne pouvait pas négocier les accords soumis à des règles spécifiques de validité, tels que les accords collectifs fixant le PSE, le protocole d'accord préélectoral, etc. Ces exceptions ont été levées par l'ordonnance «*balai*».

Ses modalités de fonctionnement sont identiques à celles du CSE (9).

Un début de codécision ?

L'accord instituant le CE doit définir les thèmes de négociation qui seront soumis à l'avis conforme du CE. La formation professionnelle fait obligatoirement partie de ces thèmes,

(5) Art. L. 2321-6 du C. trav.

(6) Art. L. 2321-8 du C. trav.

(7) Sur la mise en place du CSE, voir RPDS 2018, n° 880-881, p. 257.

(8) Art. L. 2321-1 du C. trav.

(9) Sur le fonctionnement du CSE, voir RPDS 2018, n° 880-881, p. 270.

et l'égalité professionnelle est citée en exemple (10). Le conseil disposera donc d'un droit de veto. Certains commentateurs y voient un élément incitatif pour les syndicats. Si un syndicat est effectivement tenté par la constitution de cette instance, il faut alors, en contrepartie, négocier et obtenir dans l'accord les sujets soumis à la codécision.

Le CE continue de disposer par ailleurs des autres cas limités de droit de veto dont bénéficie le CSE (mise en place d'horaires individualisés, remplacement du paiement d'heures supplémentaires par un repos compensateur, etc.).

Moyens dévolus aux membres du CE

Heures de délégation

L'accord mettant en place le CE doit fixer le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les élus participant aux négociations. Selon l'article L. 2321-4 du Code du travail, cette durée ne peut pas, sauf circonstances exceptionnelles, être inférieure au nombre d'heures défini par décret pris en Conseil d'État, et dépendant de l'effectif (11). Il y a ici un véritable détournement de la notion de circonstances exceptionnelles qui justifient normalement que l'on augmente le nombre d'heures de délégation. À moins qu'il ne s'agisse d'une maladresse de rédaction.

À défaut de l'accord prévu à l'article L. 2321-2, chaque élu participant à une négociation dispose

(10) Art. L. 2321-3 du C. trav.

(11) Art. L. 2321-4 du C. trav.



➔ Textes

- Ord. n° 2017-1386 du 22 sept. 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.
- Ord. n° 2017-1718 du 20 déc. 2017 (ordonnance balai).
- Décret n° 2017-1819 du 29 déc. 2017.

➔ Que deviennent les délégués syndicaux ?

Sont-ils supprimés ?

Selon nous, l'ordonnance n'ayant absolument rien stipulé, les délégués syndicaux doivent continuer à être désignés, et pour ceux qui seraient déjà en cours de mandat, poursuivre ce dernier. C'est un impératif de la liberté syndicale, garantie par la Constitution. En revanche, en cas de cohabitation avec le CE, ils sont dépossédés de leur prérogative de négociateurs.

Font-ils partie du conseil d'entreprise ?

Aucune disposition de l'ordonnance ne les intègre de droit au CE, pas plus qu'à la délégation en charge de la négociation, ce qui constitue une atteinte de plus au monopole syndical en matière de négociation collective.

Le cumul des mandats est toutefois envisageable : un élu du CE peut être par ailleurs

délégué syndical. Auquel cas il participe toujours à la négociation collective, mais dans un autre cadre.

On peut très bien imaginer que l'accord instituant le CE intègre à la délégation les délégués syndicaux de l'entreprise, ceux signataires de l'accord instituant le CE l'exigeront probablement.

L'accord signé au sein de l'entreprise SNIE (1) prévoit, par exemple, que la délégation (dite commission de négociation) comporte, outre trois élus titulaires représentant chacun un des collèges électoraux, « le délégué syndical de chaque organisation représentative au niveau de l'entreprise ».

(1) Accord sur la mise en place et le fonctionnement du conseil d'entreprise du 29 juin 2018, Société nouvelle d'installations électriques (SNIE).

d'un crédit d'heures de délégation qui s'ajoute aux heures de délégation dont il bénéficie au titre de son mandat d'élu.

Cette durée ne peut être inférieure à :

- 12 heures mensuelles dans les entreprises comptant jusqu'à 149 salariés ;
- 18 heures par mois dans les entreprises de 150 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les entreprises d'au moins 500 salariés (12).

Les termes « À défaut d'accord » doivent être entendus, selon nous, comme « À défaut de stipulations plus favorables dans l'accord ». En effet, les heures de délégation font partie des clauses obligatoires de l'accord instituant le CSE.

Sont visés par les dispositions réglementaires les membres du CE participant à « une » négociation ce qui signifie que les heures de délégation peuvent être attribuées à différents membres selon les négociations en cours ou selon qui en a la charge, et ne sont attribuées que quand il y a des négociations.

Le crédit d'heures minimum est dupliqué sur le crédit actuel des

(12) Art. R. 2321-1 du C. trav.

délégués syndicaux (13). Celui-ci paraît donc plutôt correct au vu de celui dont les délégués bénéficient. Mais il n'est pas octroyé de façon permanente.

Paiement du temps passé à la négociation

Le temps passé à la négociation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale (14). L'accord doit régler la question du remboursement des frais de déplacement (15).

Accords collectifs signés par le CE

Qui négocie ?

« Le cas échéant », l'accord d'entreprise ou l'accord de branche étendu constituant le CE peut fixer la composition de la délégation qui négocie les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement (16). La création d'une délégation est donc facultative. Mais si cette option est choisie, l'ordonnance ne borde rien.

(13) Art. L. 2143-13 du C. trav.

(14) Art. L. 2321-5 du C. trav.

(15) Art. L. 2321-6 du C. trav.

(16) Art. L. 2321-7 du C. trav.

La composition de la délégation semble libre, tant en termes de nombre de personnes, que de qualité : salariés, élus (titulaires ou suppléants), délégués syndicaux.

L'absence de parallélisme avec la composition de la délégation en présence des délégués syndicaux (17) est étonnante (et sera peut-être rectifiée plus tard par les juges). Sachant que l'accord est le fruit de négociations et que l'employeur ne concèdera sans doute pas une délégation pléthorique. L'accord peut indiquer que les négociateurs seront choisis pour chaque négociation en fonction de leurs compétences etc.

Validité de l'accord négocié

Si la négociation est le fait d'une délégation, la validation d'un accord concerne l'ensemble des élus.

En effet, pour être valable, un accord d'entreprise ou d'établissement doit être signé :

- soit par la majorité des titulaires élus (18) ;
- soit par un ou plusieurs titulaires ayant obtenu 50% des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Pour l'appréciation de ce score, il faut tenir compte des suffrages recueillis lors du premier tour des élections pour les élus au premier tour de scrutin, et des suffrages recueillis au second tour pour les élus au second tour (19).

Selon certains, l'accord mettant en place le CE peut arrêter un mode de validation (20). Rien ne l'y oblige cependant. L'accord est semblé-t-il validé s'il répond à l'une ou l'autre des conditions.

(17) Définie à l'article L. 2232-17 du C. trav.

(18) Des élus présents au moment du vote, si l'on se réfère à la prise de décision au sein des comités d'entreprise.

(19) Art. L. 2321-9 du C. trav.

(20) S. Niel, « Pourquoi négocier un conseil d'entreprise ? », SSL oct. 2017, n° 1785.

AGENDAS 2019



BON DE COMMANDE AGENDAS 2019

Adresse d'expédition (Écrire en lettres capitales – Merci)

Syndicat/Société (Si nécessaire à l'expédition) _____

Madame Monsieur

Nom* _____

Prénom* _____

N°* _____ Rue* _____

Code postal* _____ Ville* _____ Tél. _____

Fédération ou branche professionnelle _____

Courriel* _____ UD _____

* Champs obligatoires

N° chèque (à l'ordre de la NVO) _____ Barique _____

Réf.	Désignation	Prix unitaire	Quantité	Total	Remise*	Montant
05190101	Agenda poche	5,90 €				
05190102	Agenda planning	6,90 €				
05190103	Agenda carré	11,50 €				
05130104	Agenda bureau	15,50 €				
Participation aux frais de port						3,00 €
MONTANT TOTAL DE LA COMMANDE						

*10 exemplaires commandés d'une même référence

=

10 % de réduction

Également disponibles
sur nvoboutique.fr

Code origine
MAG

ADRESSEZ CE BULLETIN À : NVO – Case 600 – 263, rue de Paris – 93 516 Montreuil Cedex

Tél. : 0149 88 68 50 / Fax : 0149 88 68 66 – commercial@nvo.fr

[f/nouvellevieouvriere](https://www.facebook.com/nouvellevieouvriere) [@La_NVO](https://twitter.com/La_NVO)



AIDE JURIDICTIONNELLE

Plafonds de ressources mensuelles sans personne à charge (revenus 2017):

Aide totale: 1 017 €;
Aide partielle: de 1 018 € à 1 525 €.

AIDE SOCIALE

Couverture maladie universelle complémentaire

Plafond de ressources annuelles:

- personne seule: 8 810 €;
- deux personnes: 13 215 €;
- trois personnes: 15 858 €;
- quatre personnes: 18 501 €;
- personne en plus: 3 524 €.

Revenu de solidarité active (RSA)

- Personne seule: 550,93 €;
- 1 enfant: 826,40 €;
- 2 enfants: 991,68 €;
- 3 enfants: 1 212,05 €;
- par enfant en plus: + 220,37 €.
- Couple: 826,40 €;
- 1 enfant: 991,68 €;
- 2 enfants: 1 156,96 €;
- 3 enfants: 1 377,33 €;
- par enfant en plus: + 220,37 €.
- Parent isolé:
- 1 enfant: 943,28 €;
- 2 enfants: 1 179,10 €;
- par enfant en plus: + 235,82 €;
- femme enceinte: 707,46 €.

CHÔMAGE PARTIEL

Allocation d'activité partielle versée par l'employeur:

- 70% de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés;
- 100% du salaire horaire net en cas d'actions de formation mises en œuvre pendant les heures chômées.

Indemnité versée à l'employeur:

- 7,74 € par heure chômée pour une entreprise de 1 à 250 salariés;
- 7,23 € pour une entreprise de plus de 250 salariés.

Garantie mensuelle minimale: 1 480,30 €.

Contingentement

annuel d'heures indemnissables: 1 000 heures par salarié.

CHÔMAGE TOTAL

RÉGIME D'ASSURANCE

CHÔMAGE

Condition d'affiliation:

- Moins de 53 ans à la fin du contrat de travail: 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées dans les 28 mois qui précèdent la fin du contrat (préavis effectué ou non);
- 53 ans et plus à la fin du contrat

de travail: 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées dans les 36 mois qui précèdent la fin du contrat (préavis effectué ou non).

Durée d'indemnisation:

- Nombre de jours travaillés multiplié par 1,4:
- moins de 53 ans: 122 jours mini/730 maxi (24 mois);
- entre 53 ans et 55 ans: 122 jours mini/913 maxi (30 mois);
- 55 ans et plus: 122 jours mini/1 095 maxi (36 mois).
- Maintien des allocations jusqu'à l'âge légal de la retraite si taux plein et au plus tard jusqu'à l'âge du taux plein automatique.

Allocations:

- 40,4% du salaire journalier de référence (SJR) + 11,92 € par jour ou, si plus avantageux, 57% du SJR;
- Minimum journalier: 29,06 € dans la limite de 75% du SJR.
- Bénéficiaires de l'ARE accomplissant une action de formation: allocation plancher de 20,81 €.

RÉGIME DE SOLIDARITÉ

Allocation de solidarité:

Si vous avez travaillé 5 ans dans les 10 ans précédant la fin du contrat de travail:

- Moins de 55 ans: 16,48 € maximum par jour pendant six mois (renouvelables);
- 55 ans et plus:
- 16,48 € maximum par jour pendant 12 mois (renouvelables) pour ceux dispensés de recherche d'emploi;
- sans limitation de durée pour ceux atteignant 55 ans au 54^e jour d'indemnisation (18 mois);
- Plafond des ressources mensuelles (y compris l'allocation de solidarité):
- personne seule: 1 153,60 €;
- couple: 1 812,80 €.

Allocation équivalent retraite et allocation transitoire de solidarité:

- 35,60 € maximum par jour, soit 1 068 € par mois, pendant six mois (renouvelables) pour les demandeurs d'emploi ou RMIstes justifiant 160 trimestres d'assurance vieillesse avant 60 ans.
- Plafond des ressources mensuelles (l'allocation comprise):
- personne seule: mini: 640,80 € maxi: 1 388,40 €

- couple: mini: 1 708,80 € maxi: 2 456,40 €:

COTISATIONS SOCIALES ET FISCALES

Salaires:

- assurance maladie: supprimée au 1^{er} janvier 2018;
- assurance vieillesse: 6,90% dans la limite du plafond (3 311 € par mois) + 0,40% sur la totalité du salaire;
- assurance chômage: 0,95% dans la limite de 4 fois le plafond (13 244 € par mois).

Revenus

de remplacement:

- pensions et retraites complémentaires: 1% sur la totalité;
- préretraites: 1,7% sur la totalité sans abaisser l'allocation en dessous du Smic journalier;
- chômage: 3% du salaire journalier de référence sans abaisser l'allocation en dessous de 28,67 €.

Remboursement de la dette sociale (RDS):

- 0,5% sur 98,25% du salaire brut ou du montant des allocations de chômage et sur la totalité des allocations de préretraite et de retraite.
- Exonération si le revenu de l'allocataire est inférieur au revenu fiscal de référence ou si l'intéressé perçoit un avantage de vieillesse non contributif.

Contribution sociale généralisée (CSG):

- 9,2% sur 98,25% du salaire brut et 6,2% sur 98,25% du montant des allocations de chômage;
- 8,3% sur la totalité des allocations de préretraite et de retraite; exonération de cette contribution pour les chômeurs, préretraités, retraités ayant un revenu fiscal de référence inférieur à 11 018 € pour une part de quotient familial + 2 942 € par demi-part supplémentaire;
- Taux réduit de 3,8% pour les titulaires de pensions, préretraités et allocations de chômage si revenu fiscal de référence compris entre un montant plancher (11 018 € pour une part de quotient familial + 2 942 € par demi-part supplémentaire), et un montant plafond (14 404 € pour une part de quotient familial Dr. soc.

Dr. soc. + 3 846 € par demi-part supplémentaire) selon le nombre de parts de quotient familial.

DÉLAIS DE RÉCLAMATION

- Salaire: 3 ans;
- Litiges sur l'exécution du contrat de travail: 2 ans;
- Litiges sur la rupture du contrat de travail: 12 mois;
- Traitements des fonctionnaires: 4 ans;
- Sommes dues par la Sécurité sociale: 2 ans;
- Dommages-intérêts: 5 ans;
- Rappel de pension alimentaire: 5 ans;
- Impôts sur le revenu: 3 ans;
- Impôts locaux: 2 ans.

FONCTIONNAIRES

Minimum mensuel:

1 447,98 € bruts (indice majoré 309);
Indemnité de résidence (indice majoré 313);
zone 1: 44 €; zone 2: 14,66 €.

Seuil d'assujettissement

à la contribution de solidarité: 1 447,98 € (indice majoré 309).

Supplément familial

de traitement:

- un enfant: 2,29 €;
- deux enfants: 73,79 €;
- trois enfants: 183,56 €;
- par enfant en plus: 130,81 €.

HANDICAPÉS

Allocation enfant handicapé:

Allocation de base: 130,51 €;

Complément:

- 1^{re} catégorie: 97,88 €;
- 2^e catégorie: 265,10 €;
- 3^e catégorie: 375,21 €;
- 4^e catégorie: 581,46 €;
- 5^e catégorie: 743,13 €;
- 6^e catégorie: 1 107,49 €.

Autres allocations:

- adulte handicapé: 819 €;
- adulte handicapé sans enfant à charge: 243,27 €.
- ressources annuelles:
- personne seule: 9 828 €;
- couple: 19 656 €;
- par enfant à charge: 4 914 €.
- minimum laissé à la personne en cas de détention, d'hospitalisation ou d'hébergement: 245,70 €;
- majoration pour vie autonome: 104,77 €;
- garantie de ressources (GRPH): 998,31 €.

JEUNES

Apprentis:

Salaires minimum applicable:

- 16 à 17 ans:
 - 1^{re} année: 25 % du Smic;
 - 2^e année: 37 %; 3^e année: 53 %.
- 18 à 20 ans:
 - 1^{re} année: 41 % du Smic;
 - 2^e année: 49 %;
 - 3^e année: 65 %.
- 21 ans et plus:
 - 1^{re} année: 53 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable;
 - 2^e année: 61 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable;
 - 3^e année: 78 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable.

Contrat unique d'insertion:

Salaires minimum mensuel entre 20 et 35 heures: Smic horaire.

Contrat d'accompagnement dans l'emploi:

Salaires minimum mensuel 86,67 heures: Smic horaire.

Contrat de professionnalisation:

Salaires minimum mensuel:

- 16 à 20 ans:
 - si formation initiale inférieure au bac pro: 55 % du Smic;
 - si formation égale ou supérieure au bac pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau: 65 % du Smic.
- 21 à 25 ans:
 - si formation initiale inférieure au bac pro: 70 % du Smic;
 - si formation supérieure ou égale au bac pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau: 80 % du Smic.

MINIMUM GARANTI

Le MG, à ne pas confondre avec le Smic, sert de référence à certaines dispositions législatives ou réglementaires: 3,57 €.

PRÉAVIS

Licenciement:

- moins de six mois d'ancienneté: voir accords collectifs et usages;
- entre six mois et deux ans d'ancienneté: un mois;
- à partir de deux ans d'ancienneté: deux mois (sauf accords collectifs plus favorables).

PRÉRETRAITES

Préretraite ASFNE:

Maxi journalier: 126,92 €;

Mini journalier: 31,98 €.

PRESTATIONS FAMILIALES

Allocations familiales mensuelles après CRDS:

- Revenus annuels ne dépassant pas 67 542 € (+ 5 628 € par enfant à charge au-delà de deux):
 - 2 enfants: 131,16 €;
 - 3 enfants: 299,20 €;
 - 4 enfants: 467,25 €;
 - enfant suppl.: 168,05 €;
 - majoration pour âge des enfants: 65,59 €;
 - Forfait d'allocation: 82,94 €.
- Revenus compris entre 67 542 € et 90 026 € (+ 5 628 € par enfant à charge au-delà de 2):
 - 2 enfants: 65,59 €;
 - 3 enfants: 149,60 €;
 - 4 enfants: 233,62 €;
 - enfant suppl.: 84,02 €;
 - majoration pour âge des enfants: 32,79 €;
 - Forfait d'allocation: 41,47 €.
- Revenus supérieurs à 90 026 € (+ 5 628 € par enfant à charge au-delà de deux):
 - 2 enfants: 32,79 €;
 - 3 enfants: 74,81 €;
 - 4 enfants: 116,82 €;
 - enfant suppl.: 42,01 €;
 - majoration pour âge des enfants: 16,40 €;
 - forfait d'allocation: 20,74 €.

Complément familial: 170,71 € (majoré: 256,09 €).

Ressources annuelles:

- parent isolé ou ménage avec deux revenus: revenus supérieurs à 23 111 € et inférieurs ou égaux à 46 217 € + 3 149 € à 6 297 € par enfant à charge au-delà de 3.
- ménage avec un seul revenu: revenus supérieurs à 18 893 € et inférieurs ou égaux à 37 780 € (+ 3 149 € à 6 297 € par enfant à charge au-delà de 3).

Prestation d'accueil au jeune enfant:

- prime à la naissance: 923,08 €;
- prime à l'adoption 1 846,15 €;
- allocation de base:
 - 184,62 € (taux plein);
 - 92,31 € (taux partiel).

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Valeur du point

Agirc: 0,4352 €. Arrco: 1,2513 €.

Ircantec: 0,47887 €.

SALAIRES

Plafonds garantis par l'AGS

- salariés de plus de 2 ans d'ancienneté: 79 464 €;
- salariés ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté: 66 220 €;
- salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 52 976 €.

Titre-restaurant:

50 à 60 % payés par l'employeur: contribution patronale exonérée (impôts, cotisations) jusqu'à 5,43 €.

SÉCURITÉ SOCIALE

Plafond mensuel: 3 311 €.

Avantage en nature:

- nourriture: 4,80 € par repas;
- logement: montant forfaitaire établi selon un barème comprenant 8 tranches (rémunération allant de 0,5 % à 1,5 % ou plus du plafond de la Sécurité sociale), sauf référence à la valeur locative fiscale servant de base à la taxe d'habitation.

Capital décès: maxi: 3 415 €.

Indemnité journalière maladie:

- normale: 44,34 €;
- majorée: 59,12 €.

Indemnité journalière AT:

- maxi: 198,81 €;
- à partir du 29^e jour: 265,09 €.

Indemnité journalière maternité:

- maxi: 85,99 €;
- mini: 9,29 €.

Invalidité:

- maxi-pension par mois:
 - 30 % = 993,30 €;
 - 50 % = 1 655,50 €.
- mini-pension par mois:
 - 30 % = 285,61 €;
 - 50 % = 285,61 €.
- allocation supplémentaire par an:
 - personne seule: 4 913 €;
 - ménage: 8 107,54 €;
 - tierce personne: 11 118,57 € par mois.

Allocation veuvage:

- 607,54 € par mois pendant 24 mois.
- Maximum trimestriel de ressources: 2 278,27 € (montant de l'allocation compris).

SMIC

- Métropole et départements d'outre-mer: 9,88 €;
- Mensuel brut (151,67 heures): 1 498,47 €;
- Jeunes salariés:
 - 16 ans: 7,90 €;
 - 17 ans: 8,89 €;
 - après 6 mois de travail dans une profession ou à 18 ans: 9,88 €;

- Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25 %: 1 712,53 €.

TRIBUNAUX

Compétence en premier ressort:

TI: 10 000 €; au-delà: TGI.

Compétence en dernier ressort:

CPH: 4 000 €;
TASS: 4 000 €;
TI (litiges locataires-propriétaires, crédit à la consommation, déclaration au greffe): 4 000 €;
Juge de proximité: 4 000 €;
Taux d'intérêt légal: 3,94 % pour le 2^e semestre 2017 (intérêts de retard).

Délais d'appel:

- Prud'hommes TI et TGI: un mois;
- Référé, saisie-arrêt, etc.: quinze jours;
- Pénal: dix jours;
- Ord. de non-lieu: dix jours.

Délais cassation:

- Affaires civiles (sociales, commerciales, prud'homales): deux mois;
- Élections: dix jours;
- Pénal: cinq jours.

VIEILLESSE

Allocations:

- allocation de solidarité personnes âgées (ASPA) par mois:
 - personne seule: 833,20 €;
 - couple: 1 293,54 €.
- allocation AVTS par mois: 285,61 €;
- allocation supplémentaire (ex-FNS) par mois:
 - personne seule: 547,58 €;
 - couple marié: 722,31 €.
- ressources annuelles: personne seule: 9 998,40 €; couple: 15 522,54 €.

Pensions:

- maximum annuel théorique: 19 866 €;
- minimum mensuel des pensions obtenues au taux de 50 %: 634,66 €;
- minimum mensuel majoré des pensions depuis le 1^{er} oct. 2015: 693,51 €;
- réversion: ressources annuelles autorisées à la date de la demande:
 - personne seule: 20 550,40 €;
 - couple: 32 880,64 €.
- Montant maximum annuel: 10 727,64 €;
- Minimum annuel: 3 433,72 €.

NVodroits.fr

AVEC L'ABONNEMENT

Accessible et clair, **nvodroits.fr** est le site de référence pour tous les élus et militants syndicaux à la recherche d'informations juridiques. En plus des dernières actualités du droit et des RPDS en version numérique, le site propose des rubriques complètes sur :

- > le droit du travail,
- > le droit des élus et mandatés,
- > le droit au quotidien.



COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Comment se met-il en place ?

HARCÈLEMENT

Quelle protection pour les victimes ?

FONCTION PUBLIQUE

Le statut, qui en bénéficie ?

CE, CSE, abonnez tous les élus dans le cadre de la subvention de fonctionnement de 0,2 %

(Art. L2325-43 et L2315-61 du code du travail et circ. min. du 6 mai 1983 et du 9 avril 1987)

> Bulletin d'abonnement

Syndicat / société (si nécessaire à l'expédition) _____

Madame Monsieur

Nom* _____ Prénom* _____

N°* _____ Rue* _____

Code postal* _____ Ville* _____

Fédération ou branche professionnelle _____

UD _____ Tél.* _____

Courriel* _____

* Champs obligatoires

Abonnement RPDS : 9€/mois ou 108 €/an

RPDS, la Revue pratique de droit social papier (11 numéros par an dont un double) et web + en accès abonné sur nvodroits.fr : l'actualité juridique, le droit du travail, le droit des élus et mandatés, le droit au quotidien

Pack NVO Droits : 12€/mois ou 144 €/an

L'abonnement RPDS + NVO, le magazine papier (10 numéros par an) et web + Hors-série VO Impôts, le guide fiscal + en accès abonné sur nvo.fr : l'actualité sociale

Paiement

Chèque à l'ordre de la Vie Ouvrière N° chèque _____

Banque _____

Prélèvement automatique en :

1 fois, prélèvement unique 12 fois, prélèvement mensuel

Merci de remplir et signer l'autorisation de prélèvement ci-contre et de joindre votre RIB.

Offre valable jusqu'au 30/06/2019. Au-delà, nous consulter.

Autorisation de prélèvement

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (A) La Vie Ouvrière à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et (B) votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de La Vie Ouvrière.

Titulaire du compte

Nom _____ Prénom _____

N° _____ Rue _____

Code Postal _____ Ville _____

IBAN

BIC

Créancier

La Vie Ouvrière 263, rue de Paris, case 600

93516 Montreuil Cedex - Identifiant SEPA : FR87ZZZ632727

Fait le :

Signature

Établissement teneur du compte

Nom _____

Adresse _____

Code Postal _____ Ville _____

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé.