LES SUJETS D'INFORMATION/ CONSULTATION DU CSE POUR LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS

LA TRANSITION ENTRE LES ANCIENNES IRP ET LE CSE

LES ATTRIBUTIONS GÉNÉRALES DU CSE

LES BLOCS D'INFORMATION / CONSULTATION RÉCURRENTS DU CSE

LES INFORMATIONS / CONSULTATIONS PONCTUELLES DU CSE

LES INFORMATIONS TRIMESTRIELLES

CETTE FICHE DÉCRYPTE LE CONTENU DES ORDONNANCES RATIFIÉES PAR LA LOI DU 29 MARS 2018 ET DE LEURS DÉCRETS D'APPLICATION.

AVANT-PROPOS

Sur quoi pouvez-vous être consulté ? Quand et comment pouvez-vous être consulté ?

Ce sont autant de questions que vous vous posez en tant que nouveau membre du CSE.

La loi Rebsamen a cherché à mettre de l'ordre et de la perspective dans le contenu des informations/consultations des IRP et à coordonner les différents niveaux d'information/consultation. La CFE-CGC a trouvé du sens à cette nouvelle configuration.

La loi El Khomri s'inscrit dans la continuité de ces dispositions et corrige quelques oublis de cette dernière.

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

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

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

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

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

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

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

Cette fiche traite des sujets d'information/consultation.

ATTENTION

Le seuil de 50 salariés est réputé atteint dès lors que l'entreprise l'atteint ou le dépasse pendant 12 mois consécutifs.

Lorsque, postérieurement à la mise en place du CSE, l'entreprise franchit le seuil de 50 salariés pendant 12 mois consécutifs, elle dispose d'un délai de 12 mois pour se conformer aux obligations récurrentes d'information et de consultation du CSE.

LA TRANSITION ENTRE LES ANCIENNES IRP ET LE CSE

LE PASSAGE D'UN CE À UN CSE A-T-IL DES IMPACTS SUR LES PROCÉDURES EN COURS D'INFORMATION/ CONSULTATION ?

Non, il n'y a pas d'impact. Si l'employeur a engagé une procédure d'information consultation du CE (et ou du CHSCT) en 2019 qui est cours lors de la mise en place du CSE, elle se poursuit avec le CSE nouvellement installé. La procédure reprend au même point, laissé par le CE, elle ne peut pas reprendre pas à son point de départ.

Dans les cas d'une double consultation CE et CHSCT, le CSE reprend de la même manière la consultation là où elle s'est arrêtée avec les anciennes institutions, dans la mesure où le CSE a vocation à exercer les attributions des CE et CHSCT.

LES ATTRIBUTIONS GÉNÉRALES DU CSE

LE CSE EXERCE-T-IL ÉGALEMENT LES ATTRIBUTIONS DÉVOLUES AUX CSE DES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS[1] ?

Oui, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le CSE exerce également les attributions dévolues aux CSE des entreprises de moins de 50 salariés :

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

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

ATTENTION

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

Cela concerne notamment la consultation sur le CICE, qui s'effectue uniquement dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise.

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

QUELLES SONT LES ATTRIBUTIONS DU CSE EN MATIÈRE D'ORGANISATION, GESTION ET MARCHE GÉNÉRALE DE L'ENTREPRISE[2] ?

Obligation générale de consultation

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

Le CSE est informé et consulté 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 ;
- 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.

Proposition du CSE et de l'employeur

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

Le CSE examine les propositions de même nature formulées par l'employeur.

ATTENTION

La définition de cette obligation générale de consultation est particulièrement importante car elle permet de revendiquer un droit à consultation en l'absence de texte spécifique prévoyant que le CSE doit être consulté dans telle ou telle situation.

Seules les mesures collectives d'une certaine importance doivent donner lieu à consultation du CSE.

Le droit à consultation a notamment été admis dans les cas suivants :

- création d'une nouvelle agence bancaire, en raison d'une modification de la structure de l'entreprise ;
- réorganisation d'une direction entraînant le rattachement hiérarchique d'une trentaine de salariés à cette direction ;
- instauration d'un nouveau mode d'indemnisation des frais professionnels car les juges ont considéré que cela affectait le mode de rémunération des salariés.

2. L. 2312-8 du Code du travail ; L. 2312-12 du Code du travail.

Possibilité de dérogation par accord d'entreprise[3]

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

- le contenu des informations et consultations ponctuelles dans les respect des dispositions d'ordre public ;
- les modalités de ces consultations ponctuelles, notamment le nombre de réunions ;
- les délais dans lesquels les avis du CSE sont rendus.

De surcroit, un accord de groupe peut prévoir que les consultations et informations sont effectuées au niveau du groupe quand il existe. Ce dernier devient ainsi une institution de consultation. Cet accord de groupe prévoit également les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe :

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

Les dispositions applicables en l'absence d'accord[4]

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

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

3. L. 2312-55, L. 2312-56, L.2232-12 alinéa 1 du Code du travail.
4. L. 2312-57 du Code du travail.

ATTENTION

Il n'y a pas d'intéraction entre les sujets récurrents et les sujets ponctuels soumis à la consultation du CSE (CA Paris, 3 mai 2018, n° 17/09307) :

Par conséquent, en présence d'un projet ponctuel :

- L'employeur n'est pas tenu d'attendre l'échéance d'une des trois consultations obligatoires ni d'anticiper la consultation par rapport à sa périodicité conventionnelle, ni même de la réitérer si celle-ci a déjà eu lieu ;
- Il n'est pas prévu de primauté ni même de hiérarchisation entre ces différentes consultations, y compris avec celle qui doit être mise en œuvre à l'occasion d'un projet ponctuel qui doit de toute façon faire l'objet d'une consultation immédiate du CSE ;
- L'employeur conserve une entière liberté de soumettre tout projet ponctuel, dès le moment où son objet lui apparaît suffisamment déterminé pour que son adoption ait une incidence sur l'organisation, la gestion et la marche de l'entreprise.

QUELLES SONT LES ATTRIBUTIONS DU CSE EN MATIÈRE DE SANTÉ, DE SÉCURITÉ ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL ?[5]

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

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

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

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

Il est informé des suites réservées à ses observations.

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

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

Le CSE formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions

ATTENTION

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

ATTENTION

La Cour de cassation a jugé que la mise en place d'un logiciel de décompte du temps de travail, en ce qu'elle constitue une décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé →

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

de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires.

LES BLOCS D'INFORMATION/ CONSULTATION RÉCURRENTS DU CSE

SUR QUELS SUJETS LE CSE DOIT-IL ÊTRE INFORMÉ/CONSULTÉ DE MANIÈRE RÉCURRENTE[6] ?

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

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

EST-IL POSSIBLE DE DÉROGER À CES SUJETS[7] ?

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

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

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

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

6. L. 2312-17 du Code du travail.
7. L. 2312-19, L. 2232-12 alinéa 1 du Code du travail.

→ et de sécurité ou les conditions de travail, doit donner lieu à la consultation non seulement du comité d'entreprise, mais également du CHSCT (Cass. Soc. 26 février 2020, n° 18-24758). Cette solution est parfaitement transposable au CSE.

ATTENTION

Le niveau de consultation n'est pas défini dans le Code du travail, qui permet de négocier sur cette question.

À défaut d'accord, des dispositions supplétives sont prévues (cf. ci-contre.)

ATTENTION

L'accord d'entreprise évoqué ci-dessus peut comporter des dispositions sur tout ou une partie seulement des thèmes évoqués par l'article L. 2312-19 du Code du travail.

Le cas échéant, les dispositions supplétives s'appliqueront en complément de l'accord.

À DÉFAUT D'ACCORD, À QUELS NIVEAUX LE CSE DOIT-IL ÊTRE INFORMÉ/CONSULTÉ[8] ?

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

La consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise

La consultation est effectuée au niveau de l'entreprise :

- sauf si l'employeur en décide autrement ;
- sous réserve qu'un accord de groupe prévoit une consultation au niveau du groupe quand il existe. Ce dernier devient ainsi une institution de consultation.

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

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

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

La consultation est effectuée au niveau de l'entreprise, sauf si l'employeur en décide autrement.

Le comité de groupe n'a pas à être consulté sur la situation économique et financière du groupe.

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

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

La consultation est effectuée au niveau de l'entreprise.

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

ATTENTION

Cette liberté laissée à l'employeur est nouvelle !

Nous n'avons pas d'élément relatif à ses modalités pratiques :

Si oui, à quel autre niveau cela pourrait-il se faire ? Et s'il décide, à quel moment on le sait et comment : peut-il changer à chaque fois ? comment formalise-t'il sa décision ?

ATTENTION

Faute de BDES, le CE n'est soumis à aucun délai de consultation.

En vue de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, si l'employeur ne fait pas l'effort de mettre en place la base de données économiques et sociales (BDES), les délais préfix qui s'imposent en temps normal deviennent inopposables au comité d'entreprise (arrêt du 28 mars 2018, n°17-13081).

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

À DÉFAUT D'ACCORD, QUEL EST LE CONTENU DE CES INFORMATION/CONSULTATIONS RÉCURRENTES DU CSE ?

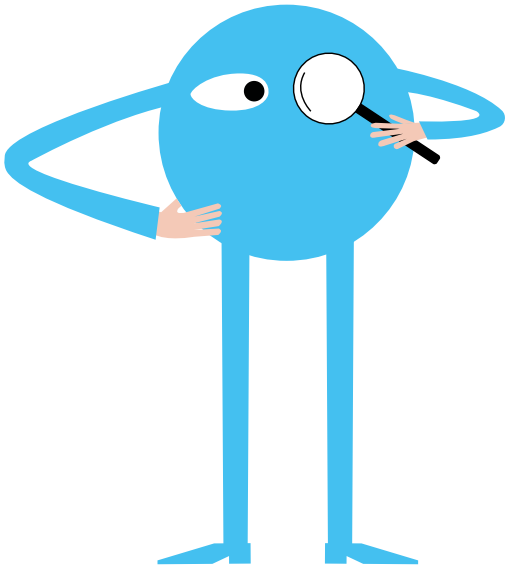
La consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise[9]

Cette consultation porte sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise ;
- leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages ;
- la GPEC ;
- les orientations de la formation professionnelle.

ATTENTION

La loi de finances pour 2021 est venue prévoir que les entreprises de plus de 50 salariés bénéficiant d'aides dans le cadre du « Plan de Relance », doivent communiquer au CSE le montant, la nature et l'utilisation des aides dont elles bénéficient dans le cadre de cette consultation annuelle.



La Cour de cassation ne s'est pas encore prononcée sur l'application de cette solution au CSE. L'arrêt du 28 mars 2018 se fonde en effet sur l'ancien article L. 2323-7-1 du Code du travail, selon lequel la BDES est "le support de préparation" de la consultation sur les orientations stratégiques. Le nouvel article L. 2312-18 du Code du travail prévoit désormais qu'une BDES rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE. Les hauts magistrats devront se prononcer au regard de la nouvelle rédaction des dispositions du Code du travail.

ATTENTION

L'employeur doit transmettre au CSE les informations nécessaires en vue de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, en particulier des informations

9. L. 2312-24 du Code du travail.

La consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise[10]

Cette consultation porte sur :

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

La consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail[11]

Cette consultation porte sur :

- l'évolution de l'emploi ;
- les qualifications ;
- le programme pluriannuel de formation ;
- les actions de formation envisagées par l'employeur ;
- l'apprentissage ;
- les conditions d'accueil en stage ;
- les actions de prévention en matière de santé et de sécurité ;
- les conditions de travail ;
- les congés et l'aménagement du temps de travail ;
- la durée du travail ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la QVT contenant des dispositions sur ce droit.

→ qui portent sur l'année en cours, les deux années précédentes et des perspectives sur les trois années suivantes. À défaut, la Cour de cassation estime que les représentants du personnel n'ont pas reçu l'information qui leur est légalement due.

ATTENTION

En vue de cette consultation, l'employeur doit fournir au comité et à l'expert éventuellement désigné, les éléments de l'année faisant l'objet de la consultation et des deux années précédentes (Cass. Soc., 25 mars 2020, n° 18-22509). Cette solution de la Cour de cassation nous semble devoir s'appliquer à la consultation du CSE sur la situation économique et financière de l'entreprise, qui s'est substituée à l'examen annuel des comptes et pour laquelle le CSE peut recourir à un expert-comptable, en l'absence d'accord fixant des modalités différentes.

10. L. 2312-25 du Code du travail.
11. L. 2312-26 du Code du travail ; Cass. 11. Soc., 27 novembre 2019, n° 18-22532.

À DÉFAUT D'ACCORD, À QUELLE FRÉQUENCE LE CSE DOIT-IL ÊTRE CONSULTÉ[12] ?

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

LES INFORMATIONS/ CONSULTATIONS PONCTUELLES DU CSE

SUR QUELS SUJETS LE CSE DOIT-IL ÊTRE INFORMÉ/CONSULTÉ DE MANIÈRE PONCTUELLE[13] ?

Le CSE est obligatoirement consulté **dans les cas spécifiques suivants** :

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

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

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

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

- **Restructuration et compression des effectifs**

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

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

ATTENTION

Le défaut de consultation annuelle du comité sur les décisions de l'employeur en matière d'aménagement du temps de travail ou sur la durée du travail dans le cadre de cette consultation, n'a pas pour effet de rendre inopposable aux salariés les dispositions d'un accord de modulation du temps de travail (Cass. Soc., 18 septembre 2019, n° 17-31274).

ATTENTION

La Cour de cassation a précisé qu'un dispositif n'ayant pas pour objet de contrôler l'activité des salariés, mais de garantir la sécurité de l'entreprise, et n'ayant pas été utilisé pour contrôler le salarié concerné dans l'exercice de ses fonctions, n'a pas à être soumis à la consultation préalable du CSE pour que les enregistrements soient exploitables par l'employeur à l'appui d'un licenciement (Cass. Soc., 18 novembre 2020, n° 19-15856).

12. L. 2312-22 du Code du travail.
13. L. 1226-2, L. 1226-10, L. 1237-19-1, L. 2312-37, L. 2312-38, L. 2312-39, L. 2312-40, L. 2312-41, L.2312-42 à 52, L. 2312-53, L. 2312-54, R. 2312-22 du Code du travail ; R. 2312-23 du Code du travail ; L. 2281-11, L. 1321-4, L. 5122-2, 1242-2 et L. 1251-9, L. 8241-2, L. 3141-13, R. 4622-17 et R. 4623-7 du Code du travail.

- **Licenciement collectif pour motif économique**

Le CSE est consulté lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique.

- **Opération de concentration**

L'employeur doit réunir le CSE au plus tard dans un délai de trois jours à compter de la publication du communiqué relatif à la notification du projet de concentration.

Au cours de cette réunion, le CSE ou la commission économique peut proposer le recours à un expert-comptable. Dans ce cas, le CSE ou la commission économique tient une deuxième réunion afin d'entendre les résultats des travaux de l'expert.

- **Offre publique d'acquisition**

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

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

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

Le CSE est informé et consulté :

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

Aux thèmes de consultation visés ci-dessus, il convient de rajouter des thèmes autonomes et particuliers d'information et de consultation du CSE, notamment au titre de :

- **l'attribution directe d'aides publiques ;**
- **du droit d'expression des salariés** dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles un accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail n'a pas été conclu ;
- **du règlement intérieur ;**

ATTENTION

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

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

- **de l'activité partielle ;**
- **de la conclusion de certains contrats précaires ;**
- **sur le prêt de main d'œuvre à but non lucratif ;**
- **en matière de congés payés ;**
- **sur le choix d'un service de santé au travail interentreprises et concernant l'embauche d'un médecin du travail ;**
- **mise en place ou modification d'une garantie prévoyance complémentaire ;**
- **reclassement d'un salarié déclaré inapte** par le médecin du travail, que ce soit suite à une maladie ou un accident non professionnel ou d'origine professionnelle ;
- **mise en œuvre de l'index relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.**

La mise en œuvre de l'index nécessite pour l'employeur de répartir les salariés dans des catégories de postes équivalents. Cette répartition peut se faire, soit en utilisant les catégories socioprofessionnelles (CSP), soit par niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche ou d'une autre méthode de cotation des postes. Dans ce dernier cas, l'employeur doit impérativement consulter le CSE. En revanche, la consultation du CSE n'est pas obligatoire dans le cas d'une répartition des salariés par CSP ou si l'employeur choisit de regrouper entre elles une des 4 CSP existantes.

ATTENTION

Ces dispositions relatives aux consultations ponctuelles qui détaillent le contenu des consultations, sont dites « d'ordre public ».

Cela laisse donc moins de champ à la négociation collective que pour les consultations récurrentes puisque, pour ces dernières, le contenu des blocs est compris dans les dispositions supplétives.

EST-IL POSSIBLE DE DÉROGER À CES SUJETS[14] ?

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

- le contenu des informations/consultations ponctuelles ;
- les modalités de ces consultations, notamment le nombre de réunions ;
- les délais dans lesquels les avis du CSE doivent être rendus.

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

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

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

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

À DÉFAUT D'ACCORD, QUELLES SONT LES DISPOSITIONS APPLICABLES ?

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

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

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

Mes notes

LES INFORMATIONS TRIMESTRIELLES

SUR QUELS SUJETS POUVEZ-VOUS ÊTRE INFORMÉ DE FAÇON TRIMESTRIELLE[15] ?

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

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

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

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

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

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

ATTENTION

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

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

Mes notes