

Liaisons sociales Les Thématiques

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE II

Moyens d'information et attributions

LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

61 | SEPTEMBRE
2018

Liaisons sociales Les Thématiques

14, rue Fructidor
75814 Paris Cedex 17
Tél. : 01 85 58 30 00
www.wkf.fr

Président, directeur de la publication
Hubert Chemla

**Directrice générale du pôle Droit
et Réglementation**
Isabelle Bussel

Directrice de l'infocentre Droit social
Sylvie Duras

RÉDACTION

Rédactrice en chef
Sandra Limou (3819)

Rédactrice
Fanny Doumayrou (3102)

Secrétaire de rédaction unique
Catherine Ducroux (3147)

RÉGIE PUBLICITAIRE

Société INFO6TM – Marché RH
Tour Maine Montparnasse – cedex 189
33 avenue du Maine, 75015 Paris
Contact : Anne Mallet,
Directrice de publicité
Tél. : 01 81 69 85 83
a.mallet@info6tm.com

ABONNEMENTS

Service Clients contact@wkf.fr

0 825 08 08 00 Service 0,15 € / min.
+ prix appel.

Librairie en ligne www.wkf.fr
Service lecteurs 01 85 58 37 20

FABRICATION

Directrice de production
Marie-Hélène Draber

Responsable de production
Christine Buonmano

Imprimé par
Roto Champagne - 52000 Chaumont
Origine du papier : Suède
Taux de fibres recyclé : 0 %
Certification :
Eutrophisation : Ptot 0.010 kg/tonne

Routage
ARS

9, rue du Filage – 55310 Tronville-en-Barrois

ÉDITEUR

Wolters Kluwer France
SAS au capital de 75 000 000 €
Siège social : 14, rue Fructidor
75814 Paris Cedex 17
RCS Paris 480 081 306

Associé unique
Holding Wolters Kluwer France

Prix de l'abonnement aux Thématiques
490,08 € TTC/an

(10 numéros/an + archives on-line
des deux dernières années)

Prix de vente au numéro : **49,00 € TTC**

Commission paritaire : **1219 T 91609**

ISSN : **2428-9884**

ISBN : **978-2-37148-153-4**

Dépôt légal : à parution

Le comité social et économique II*

Moyens d'information et attributions

Le comité social et économique, nouvelle instance de représentation du personnel se substituant au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et au CHSCT, exerce la plupart des attributions qui leur étaient précédemment confiées. Elles varient en fonction de l'effectif de l'entreprise. Il existe un socle commun applicable à toutes les entreprises à partir de 11 salariés (seuil à partir duquel le comité est mis en place), et des attributions spécifiques réservées à celles d'au moins 50 salariés. En outre, de nombreuses adaptations sont désormais possibles par voie d'accord collectif.

Attributions dans les entreprises d'au moins 11 salariés

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, le comité social et économique est chargé de présenter des réclamations, de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail, de réaliser des enquêtes en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Il dispose également d'un droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes, de danger grave et imminent, et en matière de santé publique et environnementale. Il a la faculté de saisir l'inspection du travail. C'est aussi un interlocuteur potentiel de l'employeur en matière de négociation collective d'entreprise en l'absence de délégués syndicaux et de conseil d'entreprise.

Par ailleurs, de nombreuses consultations et informations ponctuelles du comité

sont prévues par le Code du travail, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Attributions dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les attributions du comité social et économique sont renforcées.

Il dispose d'attributions d'ordre économique et professionnel. Il est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

* La première partie était consacrée à la composition et au fonctionnement du comité social et économique.

Les consultations récurrentes du comité sont regroupées en trois blocs : les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et financière, et enfin la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Un accord d'entreprise peut adapter les modalités suivant lesquelles se déroulent ces trois grandes consultations (contenu, périodicité qui ne peut être supérieure à trois ans, délais dans lesquels l'avis est rendu, etc.). À défaut, elles sont annuelles.

Le Code du travail liste également les cas d'information et de consultation ponctuelles du comité social et économique. Il s'agit notamment des moyens ou des techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés, des mesures affectant le volume ou la structure des effectifs, ou encore de la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise. Là encore, il est possible d'adapter les modalités de consultation par voie d'accord d'entreprise.

Le comité a également la possibilité d'exercer un droit d'alerte économique et un droit d'alerte sociale, et de participer aux conseils d'administration ou de surveillance des salariés.

Il dispose par ailleurs de compétences spécifiques en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Il est consulté de façon récurrente et ponctuelle sur ces questions, et est chargé de certaines missions telles que l'analyse des risques professionnels.

Le comité social et économique d'au moins 50 salariés assure également la gestion des activités sociales et culturelles.

Zoom : Le recours à l'expertise

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique peut décider de recourir à un expert pour l'assister dans le cadre de ses missions. Il s'agit d'un expert-comptable, d'un expert habilité, ou bien encore d'un expert libre. Il sera rémunéré, selon le cas, soit par l'employeur, soit pour partie par le comité et l'employeur. En cas de recours à un expert libre, en dehors des cas prévus par la loi, le comité assume les frais d'expertise sur son budget de fonctionnement.

Point spécial : La base de données économiques et sociales

La base de données économiques et sociales est le support permettant de recueillir, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'ensemble des informations permettant au comité social et économique d'être utilement consulté dans le cadre des trois consultations récurrentes.

Le contenu et le mode de fonctionnement de cette base peuvent désormais être aménagés par accord d'entreprise.

Sommaire

Les Thématiques •

Septembre 2018

Le comité social et économique II

Moyens d'information et attributions

Florence Lefrançois, avocat au Barreau de Tours, et Gabriel Benoist

1 Attributions dans les entreprises d'au moins 11 salariés 7

PRINCIPES GÉNÉRAUX	8
Attributions variables en fonction de l'effectif	8
Adaptations plus favorables	9
PRÉSENTATION DES RÉCLAMATIONS	9
MISSIONS GÉNÉRALES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ	11
Promotion de la santé, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail	11
Enquêtes sur les accidents du travail ou les maladies professionnelles	13
DROITS D'ALERTE	14
Droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes	14
Droit d'alerte en cas de danger grave et imminent	15
Droit d'alerte en matière de santé publique et environnementale	18
SAISINE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL	19
NÉGOCIATION D'ACCORDS D'ENTREPRISE	19
CONSULTATIONS ET INFORMATIONS PONCTUELLES DU CSE	20
Principe	20
Inaptitude	20
Licenciement économique	21
Licenciement des salariés protégés	22
Règlement intérieur	22
Dénonciation d'un usage ou d'un engagement unilatéral	22
Temps de travail	23
Congés	25
Contrats à durée déterminée, travail temporaire	25
Prêt de main-d'œuvre	25
Égalité professionnelle	25
Droit d'expression	26
Action de groupe	26
Médecin du travail	26
Service de santé au travail	27
Procédure collective	27

2 Attributions dans les entreprises d'au moins 50 salariés

ATTRIBUTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES	30
ATTRIBUTIONS GÉNÉRALES	30
CONSULTATIONS ET INFORMATIONS RÉCURRENTES	32
Trois grandes consultations	32
Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise	33
Périodicité	33
Objet de la consultation	33
Niveau de la consultation	35
Consultation sur la situation économique et financière	35
Périodicité	35
Objet de la consultation	35
Niveau de la consultation	36
Informations transmises	36
Consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi	37
Périodicité	37
Objet de la consultation	37
Niveau de la consultation	38
Informations transmises	38
Bilan social dans les entreprises d'au moins 300 salariés	39
Consultations et informations ponctuelles	40
DROITS D'ALERTE	51
Droit d'alerte économique	51
Droit d'alerte sociale	52
Alerte en cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi	53
PARTICIPATION AUX CONSEILS D'ADMINISTRATION OU DE SURVEILLANCE DES SOCIÉTÉS	53
Entreprises concernées	53
Représentants du comité social et économique	54
Prérogatives	54

Ce numéro
Thématique est
une création
de septembre
2018

Sommaire

Les Thématiques

Le comité social et économique II

HORS TEXTES

Un référent
contre
le harcèlement
sexuel désigné
par le CSE
Page 11

Sanctions
applicables en cas
de défaut
d'information et
de consultation
du CSE
Page 56

ATTRIBUTIONS EN MATIÈRE DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL	57
CONSULTATIONS DU COMITÉ	57
AUTRES ATTRIBUTIONS	60
Analyse des risques professionnels	60
Enquêtes et inspections	60
Analyse des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels	60
Femmes	61
Personnes handicapées	61
Prévention du harcèlement et des agissements sexistes	61
MOYENS D'INFORMATION SPÉCIFIQUES EN MATIÈRE DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL	61
Inspections en matière de santé, sécurité et conditions de travail	61
Bilan annuel de la santé, de la sécurité et des conditions de travail	62
Programme annuel de prévention	62

3 Modalités de consultation du CSE 63

ÉTAPES DE LA PROCÉDURE DE CONSULTATION	64
CONSULTATION PRÉALABLE À LA DÉCISION DE L'EMPLOYEUR	64
COMITÉ COMPÉTENT	65
Principe de répartition entre CSE d'établissement et CSE central	65
Consultations récurrentes	66
Consultations ponctuelles	66
Comité de groupe	67
Comité d'entreprise européen	68

TRANSMISSION D'INFORMATIONS PRÉALABLE À LA CONSULTATION	68
Aménagement conventionnel	68
Informations précises et écrites	69
Informations claires et suffisantes	69
Action du comité en cas d'insuffisance d'informations	69
DÉLAIS DE CONSULTATION	70
Point de départ des délais	70
Aménagement conventionnel des délais de consultation	70
Délais en l'absence d'accord	71
DÉROULEMENT DE LA CONSULTATION	71
Échanges et réponses de l'employeur	71
Avis du comité	72
Portée de l'avis	72
Publicité de l'avis	72

4 Activités sociales et culturelles 73

POUVOIRS DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE	74
Monopole de gestion	74
Bénéfice de la protection des consommateurs	74
DÉFINITION DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES	74
Caractère non obligatoire	75
Finalité	77
Bénéficiaires	79
GESTION	80
Financement des activités	80
Mode de gestion	81
Coordination des activités	83

Zoom : Le recours à l'expertise

p. 85

LE POINT SPÉCIAL

La base de données économiques et sociales

PRÉSENTATION	92	CONTENU	95
Origine du dispositif	92	En cas d'accord	95
Objet	92	En l'absence d'accord	95
MISE EN PLACE	93		
Par accord collectif	93		
En l'absence d'accord	93		
MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT	94		
En cas d'accord	94		
En l'absence d'accord	94		



1

Attributions dans les entreprises d'au moins 11 salariés

Principes généraux

Présentation des réclamations

**Missions générales sur la santé
et la sécurité**

Droits d'alerte

Saisine de l'inspection du travail

Négociation d'accords d'entreprise

**Consultations et informations
ponctuelles du CSE**

Les attributions du comité social et économique varient selon que l'entreprise emploie moins de 50 salariés ou 50 salariés et plus.

Il existe un socle commun d'attributions que le comité social et économique exerce quel que soit l'effectif de l'entreprise : il est chargé de présenter les réclamations individuelles ou collectives des salariés, il assure la promotion de la santé, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail, et mène les enquêtes en matière d'accidents de travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Il peut également exercer un droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes, ainsi qu'en cas de danger grave et imminent, et a la faculté de saisir l'inspection du travail.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux et de conseil d'entreprise, c'est également un interlocuteur de l'employeur pour négocier les accords d'entreprise.

Le Code du travail prévoit par ailleurs nombre de situations dans lesquelles le comité social et économique est ponctuellement informé ou consulté.

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Attributions variables en fonction de l'effectif

1 PRINCIPE

Les attributions du comité social et économique varient en fonction de l'effectif de l'entreprise, selon que l'entreprise a entre 11 et moins de 50 salariés ou emploie au moins 50 salariés (C. trav., art. L. 2312-1).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le comité social et économique exerce le rôle qui était anciennement dévolu aux délégués du personnel et assure les attributions définies aux articles L. 2312-5 à L. 2312-7 du Code du travail (voir n° 6 et s.). Il est également consulté ou informé ponctuellement, lorsque le Code du travail le prévoit (voir n° 34 et s.).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique exerce les mêmes attributions que celles prévues dans les entreprises de moins de 50 salariés (C. trav., art. L. 2312-8, al. 8), ainsi que des attributions supplémentaires (voir n° 50 et s.) au titre desquels il bénéficie de moyens d'information spécifiques. Il est également consulté ou informé ponctuellement, lorsque le Code du travail le prévoit (voir n° 69 et s.).

2 APPRÉCIATION DE L'EFFECTIF

◆ Prise en compte de l'effectif de l'entreprise

Les attributions du comité social et économique sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-1), et non de l'effectif de l'établissement.

Ainsi, dans une entreprise de plus de 50 salariés qui comporte plusieurs établissements dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés, les comités sociaux et économiques d'établissement exercent

les attributions dévolues au comité social et économique d'une entreprise d'au moins 50 salariés (« Comité social et économique – 100 questions-réponses », 19 avr. 2018, Q. n° 54).

◆ Détermination de l'effectif

La détermination des effectifs se fait suivant les modalités de calcul prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54 du Code du travail (C. trav., art. L. 2311-2).

➔ **Pour plus de développements** sur les modalités de décompte des effectifs, voir *Liaisons sociales – Les Thématiques*, « Les élections des représentants du personnel ».

3 FRANCHISSEMENT DU SEUIL DE 50 SALARIÉS

◆ Franchissement du seuil de 50 salariés dans les entreprises dotées d'un CSE

Dans une entreprise de moins de 50 salariés déjà dotée d'un comité social et économique (CSE), si l'effectif atteint au moins 50 salariés pendant douze mois consécutifs, le CSE conserve, dans un premier temps et ce pendant un an, les attributions propres au CSE des entreprises de moins de 50 salariés.

Ce n'est qu'à l'issue du délai d'un an que le CSE exerce les attributions propres au CSE des entreprises d'au moins 50 salariés.

Par exception, s'il apparaît qu'à l'issue du délai d'un an, le mandat du comité restant à courir est inférieur à un an, le point de départ de ce délai est reporté à compter de son renouvellement (C. trav., art. L. 2312-2, al. 1).

EXEMPLE

Une entreprise de moins de 50 salariés met en place un comité social et économique en avril 2018.

Elle franchit le seuil de 50 salariés pendant douze mois consécutifs entre février 2019 et janvier 2020 : les attributions du CSE resteront inchangées entre février 2020 et janvier 2021. À partir de février 2021, le CSE exercera les attributions propres au CSE des entreprises d'au moins 50 salariés.

En revanche, si l'entreprise franchit le seuil de 50 salariés pendant douze mois consécutifs entre

septembre 2019 et août 2020, le délai de douze mois expirerait en août 2021, soit moins d'un an avant la fin du mandat en cours qui intervient en avril 2022. Les attributions du CSE restent donc inchangées jusqu'au renouvellement. Et lors du renouvellement, le CSE va, dans un premier temps et pendant un an, continuer d'exercer les attributions propres aux entreprises de moins de 50 salariés : ce n'est donc qu'à partir d'avril 2023 qu'il exercera les attributions propres aux entreprises d'au moins 50 salariés.

◆ **Franchissement du seuil de 50 salariés dans une entreprise non dotée d'un CSE**

Dans les entreprises qui ne sont pas pourvues d'un CSE, si l'effectif de l'entreprise atteint au moins 50 salariés pendant douze mois consécutifs, le CSE mis en place exerce, dans un premier temps et pendant douze mois, les attributions propres aux entreprises de moins de 50 salariés. Ce n'est qu'à l'issue d'un délai d'un an suivant sa mise en place que le CSE exerce les attributions propres aux entreprises d'au moins 50 salariés (*C. trav., art. L. 2312-2, al. 2*).

4 BAISSÉ DES EFFECTIFS EN DEÇÀ DE 50 SALARIÉS

Dans les entreprises de plus de 50 salariés dotées d'un comité social et économique, le passage en dessous du seuil de 50 salariés en cours de mandat n'a pas d'incidence immédiate. Ce n'est que si l'effectif de 50 salariés n'a pas été atteint pendant les douze mois précédant le renouvellement du comité que, lors de ce renouvellement, le comité social et économique exercera les attributions propres aux entreprises de moins de 50 salariés (*C. trav., art. L. 2312-3*).

REMARQUE

Le texte de l'article L. 2312-3 du Code du travail peut prêter à interprétation : pour que le comité social et économique cesse d'exercer les attributions propres aux entreprises d'au moins 50 salariés, faut-il comprendre que l'effectif doit être resté inférieur à 50 salariés pendant douze mois consécutifs avant le renouvellement de l'institution ? Ou suffit-il qu'il ait été au moins une fois inférieur à 50 salariés sur cette période de douze mois ? Le « Questions-réponses » du ministère du Travail sur le comité social et économique n'apporte pas de précision sur ce point.

Adaptations plus favorables

5 ACCORD COLLECTIF OU USAGE

Le législateur laisse la possibilité aux partenaires sociaux de conclure un accord d'entreprise prévoyant des dispositions plus favorables relatives aux attributions du comité social et économique (*C. trav., art. L. 2312-4*).

Ces dispositions plus favorables peuvent également résulter des dispositions de la convention collective de branche ou d'usages.

PRÉSENTATION DES RÉCLAMATIONS

6 RÉCLAMATIONS DES SALARIÉS

◆ **Principe**

Reprenant les anciennes missions des délégués du personnel, les membres du comité social et économique présentent à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise (*C. trav., art. L. 2312-5*). Ils interviennent comme porte-parole des salariés.

La mise en place par l'employeur d'une procédure parallèle de règlement des conflits ayant pour effet de dissuader le personnel de solliciter les représentants élus du personnel constitue un délit d'entrave (*Cass. crim., 20 mars 1984, n° 83-93.403P*), tout comme l'organisation par l'employeur d'un vote des salariés afin qu'ils donnent leur accord pour que les problèmes liés aux conditions de travail soient réglés directement avec lui (*Cass. crim., 10 mars 1970, n° 69-90.632P*).

◆ **Intermédiaire facultatif**

Si les membres de la délégation du personnel sont les seuls intermédiaires possibles entre l'employeur et les salariés (hors les supérieurs hiérarchiques), ces derniers conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à leur employeur ou à ses représentants (*C. trav., art. L. 2312-7*).

Ainsi, des réclamations collectives peuvent être présentées dans le cadre d'une réunion de l'ensemble d'un atelier, sans qu'un membre élu du comité social et économique puisse exiger d'être présent (*Cass. soc., 1^{er} juill. 1985, n° 82-43.308P*).

7 SALARIÉS REPRÉSENTÉS

Le comité social et économique exerce ses attributions au profit des salariés permanents de l'entreprise, mais également :

- des salariés d'entreprises extérieures qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice (salariés détachés au sein d'un groupe, salariés d'entreprises sous-traitantes ou de sociétés de service, etc.), pour les réclamations individuelles et collectives qui portent sur les conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef d'établissement utilisateur ;
- des salariés temporaires, pour lesquels le comité social et économique a compétence pour pré-

Information sur le droit conventionnel applicable à l'entreprise

Les conditions d'information des représentants du personnel sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise sont définies par convention de branche ou accord professionnel (*C. trav., art. L. 2262-5*). En l'absence de convention ou d'accord, l'employeur lié par une convention ou par un accord collectif de travail fournit un exemplaire de ce texte au comité social et économique et, le cas échéant, aux comités sociaux et économiques d'établissement (*C. trav., art. R. 2262-2*).

Dans les entreprises dotées d'un intranet, l'employeur met en ligne un exemplaire à jour des textes par lequel il est lié (*C. trav., art. R. 2262-1*).

L'employeur fournit chaque année au comité social et économique la liste des modifications apportées aux conventions ou accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise (*C. trav., art. L. 2262-6*).

Lorsqu'il démissionne d'une organisation signataire d'une convention ou d'un accord, il en informe le comité social et économique (*C. trav., art. L. 2262-7*).

senter leurs réclamations en matière de rémunération, de conditions de travail et d'accès aux moyens de transports collectifs et aux installations collectives (*C. trav., art. L. 2312-6*)

8 MEMBRES DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE COMPÉTENTS

Dans les établissements de taille importante où le comité social et économique est composé de plusieurs membres, chacun a vocation à s'occuper des réclamations de salariés appartenant au collège électoral qui l'a élu.

C'est, en principe, à l'échelon de l'atelier ou du service dont ils relèvent que les représentants exercent leur mandat pour la catégorie professionnelle qu'ils représentent.

Toutefois, au sein de leur collège, les membres du comité représentent tous les salariés et non seulement les adhérents du syndicat auquel ils appartiennent ou les salariés qui ont voté pour lui.

Ils doivent transmettre les réclamations de tous les salariés sans discrimination, y compris des salariés embauchés dans l'établissement depuis les dernières élections.

REMARQUE

La représentation limitée au collège électoral ne vaut, bien sûr, que pour les réclamations individuelles.

Les réclamations collectives, qui intéressent l'ensemble des salariés, restent de la compétence de chaque membre du comité social et économique.

9 INITIATIVE DES RÉCLAMATIONS

Les membres du comité social et économique ont toute compétence pour prendre l'initiative de présenter des réclamations collectives. En revanche, une réclamation individuelle ne doit

être présentée qu'avec l'accord formel du salarié concerné. Les réclamations peuvent être nouvelles ou avoir déjà été soumises à l'employeur sans avoir reçu satisfaction.

Une fois saisi d'une réclamation, le membre du comité social et économique est tenu de la transmettre, quel que soit son avis sur le sujet.

10 OBJET DES RÉCLAMATIONS

Les réclamations à transmettre à l'employeur peuvent être individuelles ou collectives. Elles sont relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise (*C. trav., art. L. 2312-5*).

Les réclamations portent donc sur :

- les salaires et indemnités diverses : non-respect par l'employeur des minima légaux ou conventionnels, défaut de paiement des heures supplémentaires, problèmes de calcul des indemnités de congés payés, etc.,
- la protection sociale qui englobe notamment la prévoyance,
- l'application des conventions et accords collectifs de travail.

En pratique, la compétence du comité social et économique s'étend de fait à toute question concernant l'application de la réglementation du travail dans l'entreprise (*Cass. crim., 9 avr. 1975, n° 74-91.981P*).

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales (*C. trav., art. L. 2312-5*).

REMARQUE

Dans les entreprises constituées sous forme de société anonyme, lorsque les membres de la délégation du personnel au comité social et économique présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées (*C. trav., art. L. 2312-5*).

11 COMPARAISON AVEC LES PRÉROGATIVES DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Bien que parfois parallèles, les attributions des membres du comité social et économique ne doivent pas se confondre avec celles du délégué syndical. Le premier « réclame » et fait appliquer la loi, alors que le délégué syndical « revendique » et négocie pour aller au-delà de la loi.

De manière schématique, on peut dire que la délégation du personnel, dans le cadre de sa mission de présenter des réclamations individuelles ou collectives, veille au respect du statut

des salariés dans l'entreprise, tandis que le délégué syndical s'attache à le modifier et à l'améliorer.

Dans les faits, la distinction réclamation/revendication est difficile à opérer, d'autant que, bien souvent, les mêmes personnes ont une double casquette.

MISSIONS GÉNÉRALES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

Promotion de la santé, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

12 DOMAINES D'ACTION

Reprenant les anciennes missions du CHSCT (ou des délégués du personnel, en l'absence de CHSCT), le comité social et économique contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise (*C. trav.*, art. L. 2312-5).

Il veille, à ce titre, à l'observation des prescriptions légales dans ces domaines, tout en s'attachant à améliorer les règles en vigueur dans l'entreprise. Il lui incombe de faire respecter le droit positif et d'obtenir l'établissement et le respect des normes adaptées aux caractéristiques de l'entreprise, dans des domaines ou à des degrés non prévus par la loi.

Bien que l'article L. 2312-5 du Code du travail n'ait pas repris la précision, le domaine de la santé des salariés couvre tant la santé physique que la santé mentale.

Dans le cadre de sa mission de protection de la santé physique et mentale, le comité social et économique a vocation à :

- détecter et évaluer les éventuels risques psychosociaux et à les intégrer dans le document unique d'évaluation des risques le cas échéant,
- promouvoir leur prévention,
- veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires relatives à certains risques (bruit, travail sur écran, etc.).

Le comité social et économique traite de la santé et de la sécurité en amont de la seule prévention des maladies ou des accidents. Il prend en compte toutes les composantes de la santé des travailleurs et du danger dans l'établissement.

La plus importante est constituée par les conditions de travail. Cette notion inclut (*Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993*) :

- l'organisation matérielle du travail (charge de travail, rythme, pénibilité, élargissement et enrichissement des tâches),

Un référent contre le harcèlement sexuel désigné par le CSE

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (*L. n° 2018-771, JO 6 sept.*) a introduit l'obligation, pour tous les comités sociaux et économiques (quel que soit l'effectif de l'entreprise) de désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Il doit être désigné par le CSE parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prendra fin avec celle du mandat des membres élus du comité (*C. trav.*, art. L. 2314-1 nouveau).

Ce référent bénéficiera de la formation nécessaire à l'exercice de ses missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (*C. trav.*, art. L. 2315-18 nouveau).

Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard le 1^{er} janvier 2019.

À NOTER

À cette même date, les entreprises d'au moins 250 salariés devront également désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (*C. trav.*, art. L. 1153-5-1 nouveau).

- l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration),
- l'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme, en vue notamment de réduire le travail monotone et sous cadence,
- l'aménagement des lieux de travail et leurs annexes,
- la durée et les horaires de travail,
- l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté).

13 SALARIÉS CONCERNÉS

En matière de santé et de sécurité au travail, les attributions de la délégation du personnel au comité social et économique s'exercent au profit des salariés, y compris temporaires, des stagiaires, ainsi que de toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur (*C. trav.*, art. L. 2312-6, 1^o et art. L. 4111-5).

14 SOURCES D'INFORMATION

◆ Accès aux documents obligatoires

Afin d'exercer leur mission, les membres du comité social et économique peuvent se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires par la quatrième partie du Code du travail (*C. trav.*, art. R. 2312-3).

Sont par exemple concernés :

- le registre de sécurité sur lequel figure le résultat des vérifications générales périodiques (*C. trav.*, art. L. 4711-5 ; art. R. 4323-25) ;

- le carnet de maintenance consignant les différentes opérations de maintenance de l'équipement de travail effectuées (*C. trav.*, art. R. 4323-19) ;
- le document établi par une entreprise extérieure mentionnant différentes informations obligatoires telles que la date de son arrivée, la durée prévisible de son intervention, etc. (*C. trav.*, art. R. 4511-10 et art. R. 4511-11) ;
- le registre spécial des dangers graves et imminents (*C. trav.*, art. L. 4132-2 ; *C. trav.*, art. D. 4132-2) ;
- le registre spécial d'alerte en matière de santé publique et d'environnement (*C. trav.*, art. L. 4133-2 ; *C. trav.*, art. D. 4133-3) ;
- le document unique d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs (*C. trav.*, art. R. 4121-4) ;
- les propositions et préconisations du médecin du travail constatant la présence d'un risque pour la santé des salariés et la réponse de l'employeur (*C. trav.*, art. L. 4624-9).

◆ Rapport du médecin du travail

Chaque année, un rapport d'activités est remis par le médecin du travail :

- pour les services de santé au travail autonomes, au comité social et économique ou comité social et économique d'établissement compétent ;
- pour les services interentreprises, au conseil d'administration et, selon les cas, au comité interentreprises ou à la commission de contrôle.

Cette présentation intervient au plus tard à la fin du quatrième mois qui suit l'année pour laquelle le rapport a été établi (*C. trav.*, art. R. 4624-52).

Dans les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés, le médecin du travail établit un rapport annuel d'activité propre à l'entreprise, qui est transmis au comité social et économique. Il en est de même dans les autres entreprises ou établissements lorsque le comité en fait la demande (*C. trav.*, art. R. 4624-54).

◆ Fiche d'entreprise

Pour chaque entreprise ou établissement, le médecin du travail ou, dans les services de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire, établit et met à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs qui y sont exposés (*C. trav.*, art. R. 4624-46).

Elle est présentée au comité social et économique (*C. trav.*, art. R. 4624-48).

◆ Registre des accidents bénins

Le registre des accidents bénins remplace la déclaration des accidents n'ayant entraîné ni arrêt de travail ni soins médicaux. L'employeur peut être autorisé par la Carsat à substituer à cette déclaration une inscription sur un registre ouvert à cet effet. Il en avise le comité social et

économique et tient ce registre à sa disposition (*CSS*, art. L. 441-4).

◆ Contrôles et vérifications des installations et machines

Les membres du comité social et économique sont informés de la réception par l'employeur des attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles des installations et des machines, mis à la charge de l'employeur au titre de la santé et de la sécurité au travail (*C. trav.*, art. R. 2312-1 ; *C. trav.*, art. L. 4711-1). Ils peuvent en demander communication.

REMARQUE

L'employeur tient également à la disposition des membres du comité social et économique une documentation sur la réglementation applicable aux équipements de travail utilisés (*C. trav.*, art. R. 4323-5).

◆ Équipements de protection individuelle

L'employeur tient à la disposition des membres du comité social et économique la consigne d'utilisation des équipements de protection individuelle et une documentation sur la réglementation applicable à la mise à disposition et à l'utilisation de ces équipements concernant les travailleurs de l'établissement (*C. trav.*, art. R. 4323-105).

◆ Observations et mises en demeure de l'inspection du travail

Les observations et mises en demeure notifiées par l'inspection du travail en matière de santé et de sécurité sont communiquées aux membres du comité social et économique (*C. trav.*, art. L. 4711-4 ; *C. trav.*, art. R. 4721-7).

◆ Risque chimique

Le comité social et économique reçoit des informations, sous des formes appropriées et périodiquement actualisées, sur les agents chimiques dangereux se trouvant sur le lieu de travail. Il a accès aux fiches de données de sécurité du fournisseur des agents chimiques des travailleurs de l'entreprise, et reçoit des formations et des informations sur les précautions à prendre afin d'assurer la protection des travailleurs présents sur le lieu de travail.

Sont notamment portées à sa connaissance les consignes relatives aux mesures d'hygiène à respecter et à l'utilisation des équipements de protection individuelle (*C. trav.*, art. R. 4412-38).

15 CONSULTATION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

◆ Aménagement des locaux de l'entreprise

Le comité social et économique émet un avis sur :

- les mesures à prendre pour l'entretien et le nettoyage régulier des locaux de travail et leurs annexes (*C. trav., art. R. 4224-18*) ;
- la liste des postes de travail nécessitant la mise en place de distribution gratuite de boissons non alcoolisées (*C. trav., art. R. 4225-3*) ;
- la mise à disposition d'un local de restauration dans les établissements où le nombre de travailleurs souhaitant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est au moins égal à 25 (*C. trav., art. R. 4228-22*) ;
- les conditions de recyclage de l'air provenant d'un local à pollution spécifique et la consigne d'utilisation des dispositions prises pour la ventilation des locaux (*C. trav., art. R. 4222-17 et art. R. 4222-21*) ;
- les mesures à prendre pour réduire l'exposition des salariés au bruit lorsqu'un risque pour leur santé existe (*C. trav., art. R. 4433-6*) ;
- les dispositions nécessaires pour assurer la protection des salariés contre le froid et les intempéries (*C. trav., art. R. 4223-15*).

Diverses règles de santé et de sécurité sont à respecter pour l'aménagement des locaux. Si elles ne peuvent être appliquées, l'employeur peut formuler une demande de dérogation auprès de l'administration de travail, accompagnée notamment de l'avis du comité social et économique (vestiaires, lavabos et douches : *C. trav., art. R. 4228-16 et art. R. 4228-18* ; aménagements permettant de prévenir les risques d'incendie et d'explosion : *C. trav., art. R. 4216-32 et R. 4216-33*).

◆ Travaux dangereux et contrats précaires

Pour certains travaux particulièrement dangereux, le recours aux salariés temporaires ou sous contrat à durée déterminée est interdit. Toutefois, l'employeur peut demander une dérogation au Direccte, accompagnée de l'avis du comité social et économique (*C. trav., art. L. 4154-1* ; *C. trav., art. D. 4154-1 et art. D. 4154-3*).

Les salariés temporaires ou sous CDD et les stagiaires en entreprise affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont employés. La liste de ces postes est établie par l'employeur après avis du comité social et économique et du médecin du travail (*C. trav., art. L. 4154-2*).

Le comité social et économique est consulté sur le programme et les modalités pratiques de cette formation renforcée et les conditions d'accueil des salariés à ces postes (*C. trav., art. L. 4143-1*).

◆ Formations à la sécurité

Le comité social et économique participe à la préparation des formations à la sécurité prévues aux articles L. 4141-2 et suivants du Code du

travail (*C. trav., art. R. 4143-1*), tout comme le médecin du travail (*C. trav., art. R. 4141-6*).

◆ Mise en place du télétravail

Le télétravail peut être mis en place au sein de l'entreprise par accord collectif, mais également dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique s'il existe (*C. trav., art. L. 1222-9*).

◆ Autres cas de consultation

Le comité social et économique est également consulté sur :

- les conditions dans lesquelles les équipements de protection individuelle sont mis à disposition et utilisés (*C. trav., art. R. 4323-97*) ;
- la dispense temporaire ou permanente, accordée par le Direccte à un établissement, d'une partie des prescriptions sur la prévention des risques d'incendie et d'explosion et l'évacuation des locaux (*C. trav., art. R. 4227-55 et art. R. 4227-56*) ;
- les mesures de prévention en cas de travaux réalisés dans un établissement par une entreprise extérieure (*C. trav., art. R. 4514-3, art. R. 4514-6 et art. R. 4514-8*) ;
- le contrôle de la teneur en différentes substances des produits utilisés ou fabriqués dans l'entreprise : divers règlements prévoient la consultation du comité social et économique sur les documents et plans établis pour le contrôle de la teneur en plomb, en benzène ou les rayonnements ionisants, etc.
- l'élargissement de la liste des postes présentant des risques particuliers nécessitant un suivi médical renforcé (*C. trav., art. R. 4624-23*).

Enquêtes sur les accidents du travail ou les maladies professionnelles

16 OBJET

Comme l'ancien CHSCT (ou les délégués du personnel en l'absence de CHSCT), le comité social et économique réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (*C. trav., art. L. 2312-5*).

Cette enquête est distincte de celle qui fait suite à la constatation d'un danger grave et imminent (*C. trav., art. L. 2312-60 et art. L. 4132-1 et s.*). L'enquête n'a pas pour but d'établir des culpabilités, mais de cerner les causes afin d'éviter la répétition de l'accident ou de la maladie. Le comité social et économique recueille les faits et s'informe sur leurs causes.

Dans ce travail d'enquête, chaque constatation engendre une nouvelle question et dégage de nouveaux faits. C'est seulement si l'enquête rassemble tous les faits que le travail d'analyse et de prévention s'effectue correctement.

17 DÉCLENCHEMENT

Le comité social et économique procède à une enquête dès qu'il y a accident ou maladie dans l'entreprise, peu important leur gravité (*C. trav.*, art. L. 2312-5).

Si le comité social et économique mène une enquête immédiatement après un accident, il peut, s'il y a eu trois accidents et trois enquêtes par exemple, en décider une quatrième sur des bases différentes des trois autres, en raison de corrélations observées ultérieurement. Toutefois la loi distingue l'enquête menée à la suite de tout accident ou maladie de celle, obligatoire, qui suit un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave (*C. trav.*, art. L. 2315-11). Seule la seconde justifie le paiement du temps passé sans le déduire des heures de délégation. La première est prise sur le crédit d'heures.

REMARQUE

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, l'employeur doit réunir le comité social et économique (*C. trav.*, art. L. 2315-27 ; voir n° 102).

L'employeur doit mettre le plus tôt possible le comité social et économique en mesure d'organiser l'enquête.

En cas d'accident grave, l'employeur doit informer le comité social et économique lors de la première réunion tenue par celui-ci après la survenance de l'accident. La méconnaissance de cette obligation caractérise le délit d'entrave (*Cass. crim.*, 10 oct. 2000, n° 99-87.611).

18 MISE EN ŒUVRE

L'enquête est effectuée par une délégation comprenant au moins l'employeur ou son représentant désigné par lui et un représentant du personnel siégeant au comité social et économique (*C. trav.*, art. R. 2312-2).

À notre avis, le comité peut faire appel à d'autres personnes que ses membres : salariés particulièrement compétents, membres du comité social et économique, etc. La seule condition réside dans la régularité de leur désignation.

DROITS D'ALERTE

Droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes

19 PRINCIPE

Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique 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.

Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement (*C. trav.*, art. L. 2312-59 et art. L. 2312-5).

La Cour de cassation a apporté quelques précisions.

Le membre de la délégation du personnel :

- peut dénoncer, devant le conseil de prud'hommes, toute discrimination y compris à son égard (*Cass. soc.*, 26 mai 1999, n° 97-40.966P) ;
- ne saurait faire usage de son droit d'alerte pour réclamer le paiement d'un rappel de salaire (*Cass. soc.*, 3 févr. 1998, n° 96-42.062P) ;
- peut réclamer le retrait d'éléments de preuve obtenus par l'employeur par des moyens frauduleux constituant une atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles (*Cass. soc.*, 10 déc. 1997, n° 95-42.661P : *concernant un enregistrement vidéo effectué à l'insu des salariés*).

REMARQUE

La Cour de cassation tend à apprécier de manière large ce droit d'alerte. En effet, alors que le Code du travail ne vise que le constat par un membre de la délégation du personnel d'une atteinte déjà existante aux droits et libertés des personnes, la chambre sociale admet l'exercice du droit d'alerte aux cas où ces atteintes sont possibles mais pas forcément avérées.

Ainsi, dans une affaire où pour des raisons de sécurité, l'employeur a demandé des mesures de vérification sur tous les courriels émis et reçus, le juge a pu valablement lui ordonner d'ouvrir une enquête avec la délégation du personnel pour voir dans quelles conditions les messages qualifiés de « personnels » ont pu être consultés et exploités. Cette enquête permet alors « tant à l'employeur qu'aux représentants du personnel d'être éclairés sur la réalité de l'atteinte portée aux droits et aux libertés individuelles dans l'entreprise et d'envisager éventuellement les solutions à mettre en œuvre pour y mettre fin » (*Cass. soc.*, 17 juin 2009, n° 08-40.274P).

20 PROCÉDURE

Si un membre de la délégation du personnel constate, de lui-même ou par l'intermédiaire d'un travailleur qu'une atteinte aux droits des personnes n'est pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur (*C. trav., art. L. 2312-59*).

L'employeur procède sans délai à une enquête avec un membre de la délégation du personnel du comité 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 de la délégation du personnel si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés (*C. trav., art. L. 2312-59 ; Cass. soc., 28 mars 2006, n° 04-41.016P*).

Ainsi le juge peut alors ordonner toute mesure propre à faire cesser cette atteinte aux droits et libertés et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor (*C. trav., art. L. 2312-59*).

Le juge peut ordonner qu'un autocommuteur n'enregistre pas les conversations privées des salariés, ou encore qu'un système de contrôle audiovisuel soit retiré. À l'égard des candidats à l'embauche, il peut ordonner le retrait de demandes contenues dans des questionnaires qui ne présenteraient pas de liens directs et nécessaires avec les emplois susceptibles d'être proposés dans l'entreprise (*Circ. DRT n° 93-10, 15 mars 1993, NOR : TEFT9310062C*).

Droit d'alerte en cas de danger grave et imminent

21 DROIT D'ALERTE DU TRAVAILLEUR ET DU CSE

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation (*C. trav., art. L. 4131-1*).

Il existe également un droit d'alerte particulier aux membres du comité social et économique, qui produit des effets différents (*C. trav., art. L. 4131-2 et art. L. 4132-2*). Ce droit peut être exercé par le comité social et économique quel que soit l'effectif de l'entreprise (*C. trav., art. L. 2312-5 et art. L. 2312-60*).

Ces deux procédures peuvent être déclenchées simultanément par un salarié et le comité social et économique.

L'exercice du droit d'alerte ou de retrait par le travailleur n'est pas subordonné à la procédure

d'intervention du comité social et économique (*Cass. soc., 10 mai 2001, n° 00-43.437*).

22 CONDITIONS D'EXERCICE DU DROIT D'ALERTE

◆ Trois conditions cumulatives

Le représentant du personnel au comité social et économique, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur (*C. trav., art. L. 4131-2*). Il consigne son avis par écrit (*C. trav., art. L. 4132-2*).

Le déclenchement de cette procédure requiert la réunion de trois conditions cumulatives :

- l'intervention d'un représentant du personnel,
- le constat d'une cause de danger grave et imminent,
- l'avis à l'employeur et sa consignation par écrit.

◆ Intervention d'un représentant du personnel

Seul un représentant du personnel au comité social et économique a le pouvoir de donner l'alerte (*C. trav., art. L. 4131-2*).

Si c'est un salarié non mandaté qui donne l'alerte (*C. trav., art. L. 4131-1*), cela ne déclenche aucune procédure particulière.

◆ Constat d'un danger grave et imminent

L'article L. 4131-2 du Code du travail subordonne le déclenchement de la procédure au constat par le représentant du personnel au comité social et économique d'une cause de danger grave et imminent.

► Un constat

Quand un travailleur non mandaté exerce son droit d'alerte et de retrait, il doit avoir « un motif raisonnable de penser » que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (*C. trav., art. L. 4131-1*).

La loi n'exige pas qu'il y ait réellement une cause de danger. L'apparence suffit, du moment que l'on ne met pas de mauvaise foi à l'apprécier.

Il en est autrement pour un membre du comité social et économique, à qui l'on attribue un minimum de connaissances techniques, au moins celles acquises durant sa formation.

Il doit constater l'existence d'une cause de danger. Il ne suffit pas qu'il pense, qu'il ait de bonnes raisons de croire ou que tout « homme sensé » ait pensé comme lui dans la même situation.

En cas de litige, les juges accorderont certainement au membre du comité social et économique le droit à l'erreur, n'étant pas à proprement parler un expert. Cependant, son appréciation ne peut être subjective et doit procéder d'une autre démarche que celle du travailleur non mandaté, faisant la part belle à la logique et à la technique.

► La gravité

L'adjectif « grave » doit être entendu comme tout « danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée » (*Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993*).

Cela suppose des conséquences définitives ou en tout cas importantes et longues à effacer. Il ne s'agit pas d'un incident de parcours. Un simple inconfort ne peut satisfaire à la notion de danger grave.

L'apparence n'a pas d'importance. Ainsi, par exemple, une jambe cassée est moins grave qu'une lordose qui peut faire souffrir toute la vie et interdire certaines activités.

Les juges du fond apprécient souverainement si le salarié a un motif raisonnable de penser que le maintien à son poste de travail présente un danger grave et imminent pour sa santé (*Cass. soc., 11 déc. 1986, n° 84-42.209P* : salarié affecté à un poste non aménagé selon les prescriptions du médecin du travail ; *Cass. soc., 9 mai 2012, n° 10-27.115*), ainsi que la gravité du danger (*Cass. soc., 9 mai 2000, n° 97-44.234P*).

► L'imminence

Est imminent, « tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché » (*Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993*). Cette définition exclut toutes les atteintes à la santé qui ne produisent leurs effets qu'au bout d'un certain temps : bruits, cadences, émanations toxiques, etc. Le caractère imminent est souverainement apprécié par les juges du fond.

► Danger individuel ou collectif

Du moment que le représentant constate une cause de danger grave et imminent pour la santé d'un salarié, cela suffit. Il n'est pas nécessaire que plusieurs personnes soient menacées.

◆ Alerter l'employeur

Le membre du comité social et économique qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent alerte immédiatement l'employeur (*C. trav., art. L. 4131-2*). Cet avis déclenche l'obligation pour ce dernier d'agir et le risque pour lui de faute inexcusable (*C. trav., art. L. 4131-4*).

► Immédiatement

Alerter l'employeur sans délai est une obligation pour le membre du comité social et économique.

► En l'absence de l'employeur

Si l'employeur est présent dans l'établissement, aucun problème ne se pose. En son absence, il faut aviser son représentant qui doit avoir des pouvoirs hiérarchiques suffisants pour prendre toutes les mesures nécessaires, y compris l'arrêt de la production.

Identifier ce représentant ne présente en principe aucune difficulté, l'employeur devant normalement avoir consenti une ou plusieurs délégations de pouvoir. Ce qui est, en matière de responsabilité pénale, une cause d'exonération.

► Consignation par écrit

Si l'avis du représentant du personnel au comité social et économique peut être exprimé verbalement, il doit ensuite être consigné par écrit (*C. trav., art. L. 4132-2* ; *Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993*) sur un registre spécial dont les pages sont numérotées et authentifiées par le tampon du comité (*C. trav., art. D. 4132-1*).

Il est tenu, sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition des représentants du personnel au comité social et économique (*C. trav., art. D. 4132-2*). L'avis de danger est daté et signé. Il indique les postes de travail concernés, la nature et la cause du danger constaté ainsi que le nom des travailleurs exposés (*C. trav., art. D. 4132-1*).

REMARQUE

Quand plusieurs comités distincts existent, il est établi un registre par comité (*Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993*).

► Portée de l'alerte du comité social et économique

Le signalement de la cause du danger à l'employeur a un double effet :

– le déclenchement de la procédure de l'article L. 4132-2 du Code du travail, à savoir l'obligation pour l'employeur de procéder à une enquête (*voir n° 24*),

– la mise en jeu de sa responsabilité civile et pénale en cas d'accident. Si le risque se réalise, la victime se verra de droit reconnaître le bénéfice de la faute inexcusable, dès lors que l'employeur a été averti du danger (*C. trav., art. L. 4131-4*). Tel est le cas pour un accident survenu à cause d'un engin qui perdait son liquide de frein, dès lors que cela avait été consigné dans le carnet à souches depuis plusieurs jours (*Cass. soc., 4 mars 1999, n° 97-12.480*).

La faute inexcusable est de droit également si un salarié a simplement signalé le danger à son employeur. Aucune disposition ne lui imposant de consigner son avis par écrit (*CE, 12 juin 1987, n° 72.388P*), il peut être difficile de prouver l'alerte donnée. Tel n'est pas le cas pour le représentant du personnel au comité social et économique, qui avise l'employeur et consigne son avis par écrit (*C. trav., art. L. 4132-2*). La preuve est ainsi constituée.

L'avis écrit présente un autre intérêt : s'il y a litige sur l'existence même du danger et sur le droit du représentant à déclencher la procédure d'alerte, les constatations qu'il a consignées « à chaud » peuvent l'aider à établir sa bonne foi. Certaines situations, impressionnantes au premier abord, s'avèrent sans danger imminent lors d'un examen plus approfondi. Le constat du

représentant peut l'aider à justifier sa première réaction.

23 POUVOIRS DES MEMBRES DU CSE

◆ Pas de pouvoir spécifique

Le représentant du personnel ne tire aucun pouvoir particulier, spécifique à la situation, d'avoir averti l'employeur. Il peut simplement rechercher les mesures préventives à prendre.

◆ Impossibilité de faire cesser le travail

Seul l'employeur peut interrompre le travail en cas de danger grave et imminent. Il prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail (*C. trav., art. L. 4132-5*).

◆ Recherche de mesures préventives

Le représentant du personnel au comité social et économique recherche des mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2 du Code du travail (*C. trav., art. L. 2315-11*).

Le temps passé à cette recherche est payé comme temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation (*C. trav., art. L. 2315-11*).

Le représentant du personnel au comité social et économique peut suggérer des solutions à l'employeur, mais ce dernier décide seul.

24 OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

◆ Enquête

L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du comité social et économique qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier (*C. trav., art. L. 4132-2*).

Cette enquête est :

- obligatoire et immédiate : l'employeur ne peut la retarder au motif qu'il n'y a pas urgence,
- effectuée par l'employeur et le représentant du personnel : l'employeur ne peut la réaliser seul,
- formelle : l'employeur ne peut se dégager de cette obligation en se fiant à une première impression.

Il procède à une enquête au sens strict du terme, avec les examens techniques qui s'imposent et l'interrogation du personnel concerné.

L'employeur qui ne mène pas d'enquête, ou qui la conduit dans des conditions irrégulières, commet un délit d'entrave caractérisé. L'enquête doit être effectuée rigoureusement, car si un accident survenait, il y aurait faute inexcusable (*C. trav., art. L. 4131-4*).

◆ Mesures préventives

Après avoir identifié les causes du danger et leur mécanisme, l'employeur prend les mesures qui s'imposent, quels que soient leur coût, leur désagrément, leur influence sur la production.

◆ Divergence avec le comité social et économique

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation incriminée, le comité social et économique est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas 24 heures (*C. trav., art. L. 4132-3*).

La divergence peut porter sur deux points :

- soit employeur et salariés ne sont pas d'accord sur l'existence d'un danger grave et imminent ;
- soit ils en reconnaissent tous deux l'existence mais diffèrent sur ses causes, et donc sur la manière de le faire cesser.

La finalité des mesures n'est pas de protéger les intérêts de l'entreprise ou de maintenir la production, mais de remédier à la cause du danger. Toute la question est de savoir s'il existe des solutions qui concilient ces deux objectifs.

Si la divergence persiste, l'employeur réunit d'urgence le comité social et économique. Le Code du travail ne donne de prééminence ni au représentant du personnel ni à l'employeur.

Même si l'employeur prend des mesures préventives, du moment qu'elles diffèrent de celles réclamées par le représentant du personnel au comité social et économique, il y a divergence, donc réunion.

L'employeur convoque tous les membres du comité social et économique (titulaires, suppléants, membres ayant voix consultative), en leur précisant le motif de cette réunion. Ni l'éloignement ni le travail dont les membres du comité social et économique sont chargés ne dispensent l'employeur de les convoquer. Il a tout intérêt à se ménager une preuve de la réalité de cette convocation (note de service, courriel, etc.).

Parallèlement, l'employeur informe l'agent de contrôle de l'inspection du travail et l'agent du service de prévention de la Carsat de la tenue de la réunion et de son motif. Il le fait immédiatement, dès que cette décision a été prise, et les informe qu'ils peuvent assister à la réunion (*C. trav., art. L. 4132-3*).

◆ Réunion

À l'intérieur du délai maximal de 24 heures, l'urgence s'apprécie différemment selon la situation dangereuse considérée, la taille et l'activité de l'établissement, les postes des membres du comité social et économique.

La réunion a pour objet de reprendre l'enquête effectuée la veille. Mais c'est l'ensemble du comité qui mènera l'enquête sur place.

La présence de l'inspecteur du travail et de l'agent de la Carsat est souhaitable. À la fois

parce qu'ils ont des compétences techniques et parce que, étrangers à l'entreprise, ils ont l'avantage du « regard extérieur ».

Au cours de cette réunion, il faut déterminer les mesures à prendre.

25 DÉSACCORD PERSISTANT ENTRE EMPLOYEUR ET COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

◆ Désaccord exprimé à la majorité des membres du CSE

Le comité social et économique vote sur l'adoption ou le rejet des mesures proposées par l'employeur ou par tout autre de ses membres.

À défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du comité sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur (*C. trav., art. L. 4132-4*).

À NOTER

Il peut y avoir convergence sur le type de mesures à prendre, mais non sur les conditions de leur exécution (délais d'exécution, choix d'un prestataire, le cas échéant, budget prévu, etc.).

◆ Saisine de l'inspecteur du travail

Si un désaccord est constaté, l'employeur saisit l'inspecteur du travail (*C. trav., art. L. 4132-4*). Il le fait immédiatement si l'inspecteur assiste à la réunion. Bien que la loi n'exige pas de formalité particulière pour cette saisine, l'employeur a tout intérêt à envoyer une lettre recommandée avec avis de réception. C'est à l'inspecteur de prendre une décision. Il peut :

- ne pas agir : s'il est convaincu de l'innocuité de la situation, il peut s'abstenir de toute action ;
- demander au Direccte de prononcer une mise en demeure : le Direccte, sur le rapport de l'agent de contrôle de l'inspection du travail constatant une situation dangereuse, peut mettre en demeure l'employeur de prendre toutes mesures utiles pour y remédier, si ce constat résulte d'un non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention prévus par les articles L. 4121-1 à L. 4121-5 et L. 4522-1 du Code du travail, ou d'une infraction à l'obligation générale de santé et sécurité résultant des dispositions de l'article L. 4221-1 (*C. trav., art. L. 4721-1*). En cas de mise en demeure, l'employeur peut exercer un recours devant le ministre chargé du Travail (*C. trav., art. L. 4723-1*) ;
- saisir le juge des référés : lorsqu'il constate un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur résultant de l'inobservation des dispositions du Code du travail sur la santé et la sécurité au travail, ainsi que des textes pris pour leur application, l'inspecteur du travail saisit le juge des référés pour voir ordonner toutes mesures (mise en hors service, immobilisation, saisie des matériels, machines, dispositifs, produits, etc.) propres à faire cesser ce risque (*C. trav., art. L. 4732-1*). Cette procédure est rapide et adaptée.

Urgence, dommage imminent ou trouble manifestement illicite sont bien caractéristiques d'une situation de danger. Le seul obstacle peut venir de la contestation sérieuse. Mais le juge peut au moins, même en présence d'une telle contestation, prendre les mesures conservatoires ou de remise en l'état pour prévenir ce dommage ou faire cesser le trouble (*C. proc. civ., art. 809*). Et le président du tribunal, agissant en référé, apprécie souverainement l'imminence du dommage (*Cass. 2^e civ., 27 juin 1979, n° 78-13.012P*). Il peut également ordonner des expertises.

Les ordonnances de référé bénéficient de l'exécution provisoire.

Droit d'alerte en matière de santé publique et environnementale

26 RISQUE GRAVE POUR LA SANTÉ PUBLIQUE OU L'ENVIRONNEMENT

Il existe également un droit d'alerte en cas de risque grave pour la santé publique ou l'environnement (*C. trav., art. L. 4133-1 et s.*). Ce droit d'alerte peut être exercé par le comité social et économique, quel que soit l'effectif de l'entreprise (*C. trav., art. L. 2312-5 et art. L. 2312-60*).

27 DÉCLENCHEMENT DE L'ALERTE

L'alerte peut être déclenchée indifféremment par un salarié ou un membre du comité social et économique. Le travailleur alerte immédiatement l'employeur s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement. Son alerte est consignée par écrit dans des conditions déterminées par voie réglementaire (*C. trav., art. L. 4133-1 ; C. trav., art. D. 4133-1*).

Le représentant du personnel au comité social et économique qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe un risque grave pour la santé publique ou l'environnement est, lui aussi, tenu d'en aviser immédiatement l'employeur par écrit et d'examiner avec lui la situation (*C. trav., art. L. 4133-2*).

L'alerte est consignée sur le registre spécial prévu à cet effet, dont les pages sont numérotées (*C. trav., art. D. 4133-1*). Elle est datée et signée et indique (*C. trav., art. D. 4133-2*) :

- les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement dont le représentant du personnel constate qu'ils font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement,
- le cas échéant, les conséquences potentielles pour la santé publique ou l'environnement,
- toute autre information utile à l'appréciation de l'alerte consignée.

28 RÉPONSE DE L'EMPLOYEUR

Dans tous les cas, l'employeur informe le travailleur ou membre du comité social et économique de la suite qu'il réserve à l'alerte (*C. trav., art. L. 4133-1 et art. L. 4133-2*).

En cas de divergence sur le bien-fondé de l'alerte ou en l'absence de suite de la part de l'employeur dans le délai d'un mois, le travailleur ou le membre du comité social et économique, selon le cas, peut saisir le préfet (*C. trav., art. L. 4133-3*).

L'employeur informe le comité social et économique des alertes, de leurs suites ainsi que des saisines éventuelles du préfet en cas de divergence (*C. trav., art. L. 4133-4*).

29 RÉUNION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique doit être réuni en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement (*C. trav., art. L. 2315-27*).

SAISINE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

30 PLAINTES ET OBSERVATIONS

L'agent de contrôle de l'inspection du travail a pour mission, d'une part, de veiller à l'application des dispositions du Code du travail et des autres dispositions légales relatives au régime du travail, ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail et, d'autre part, de constater le cas échéant, les infractions (*C. trav., art. L. 8112-1*).

Les membres du comité social et économique peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle (*C. trav., art. L. 2312-5*).

Ainsi, en cas de mauvaise ou de non-application de la réglementation légale et lorsque la réclamation auprès de l'employeur n'a pas abouti, un membre du comité social et économique peut contacter l'inspecteur du travail. Il peut également le solliciter sans en avertir au préalable l'employeur.

Cependant, tout salarié possède et conserve la faculté de s'adresser directement à l'inspecteur du travail.

REMARQUE

Auparavant, lors de ses visites dans l'entreprise, l'agent de contrôle de l'inspection du travail pouvait proposer au délégué du personnel de l'accompagner (*C. trav., art. L. 2313-11 ancien*). Cette

possibilité est désormais ouverte aux membres du comité social et économique, mais uniquement dans les entreprises d'au moins 50 salariés (*C. trav., art. L. 2312-10 ; voir p. 43*). L'employeur doit informer les membres du comité de la présence de l'agent de contrôle, afin qu'ils puissent lui présenter leurs observations.

NÉGOCIATION D'ACCORDS D'ENTREPRISE

31 PRINCIPE

La négociation d'accord d'entreprise est en principe dévolue aux délégués syndicaux, voir au conseil d'entreprise s'il a été mis en place.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou de conseil d'entreprise, le législateur a prévu la possibilité de négocier avec différents interlocuteurs, dont le comité social et économique.

Les modalités de négociation varient selon l'effectif de l'entreprise. Elles sont valables, dans chaque cas, tant pour la négociation, la conclusion, la révision et la dénonciation des accords.

Le temps passé par les élus du comité social et économique à négocier n'est pas imputable sur leur crédit d'heures : ils disposent d'un crédit d'heures distinct qui ne peut excéder 10 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles (*C. trav., art. L. 2232-27*).

➔ Pour plus de détails, voir le numéro *Liaisons sociales – Les Thématiques*, « La négociation collective d'entreprise ».

32 NÉGOCIATION AVEC LE CSE DANS LES ENTREPRISES DE 11 À MOINS DE 50 SALARIÉS

En l'absence de délégué syndical, dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés dotées d'un comité social et économique (CSE), l'employeur peut choisir de négocier :

- soit avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une organisation syndicale représentative dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel. Dans ce cas, si ce ou ces salariés mandatés ne sont pas membres du CSE, l'accord adopté doit faire l'objet d'une approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (*C. trav., art. L. 2232-23-1, 1°*) ;
- soit avec un ou plusieurs membres titulaires du CSE (*C. trav., art. L. 2232-23-1, 2°*).

La validité des accords conclus avec un ou des membres du CSE, mandatés ou non, est subordonnée à leur signature par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages

exprimés en faveur des membres du CSE lors des dernières élections professionnelles.

33 NÉGOCIATION AVEC LE CSE DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues de délégués syndicaux ou de conseil d'entreprise, l'employeur a la faculté de négocier :

- avec des élus titulaires du comité social et économique, expressément mandatés par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel (*C. trav.*, art. L. 2232-24) ;
- ou, à défaut, avec des élus titulaires non mandatés (*C. trav.*, art. L. 2232-25 et art. L. 2232-25-1) ;
- ou enfin, à défaut d'élu titulaire souhaitant négocier, avec un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel (*C. trav.*, art. L. 2232-26).

Avant d'engager la négociation, l'employeur doit préalablement identifier quels seront ses interlocuteurs, en avisant de son intention de négocier :

- les membres du comité social et économique, par tout moyen permettant de conférer date certaine (*C. trav.*, art. L. 2232-25-1) ;

- les organisations syndicales représentatives au sein de la branche ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel (*C. trav.*, art. L. 2232-24).

À compter de l'information faite aux membres du comité social et économique, ceux-ci disposent d'un mois pour faire connaître à l'employeur leur souhait de négocier, en précisant, le cas échéant, s'ils sont ou non mandatés par une organisation syndicale (*C. trav.*, art. L. 2232-25-1).

À l'issue de ce mois pendant lequel les négociations ne peuvent s'engager :

- la négociation s'engage prioritairement avec le ou les membres titulaires du comité social et économique mandatés par une organisation syndicale. L'accord doit faire l'objet d'une ratification par le personnel, à la majorité des suffrages exprimés (*C. trav.*, art. L. 2232-24),
- et ce n'est qu'à défaut d'élus titulaires mandatés que la négociation peut s'engager avec des élus titulaires non mandatés. Les thèmes de négociation sont cependant limités car l'accord ne peut porter que sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée, par la loi, à un accord collectif, à l'exception des accords mentionnés à l'article L. 1233-21 du Code du travail. Il s'agit des accords de méthode fixant les modalités d'information et de consultation du CSE et, le cas échéant, du recours à une expertise en cas de projet de licenciement économique d'au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours. L'accord doit être signé par un ou plusieurs élus titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du comité social

et économique lors des dernières élections professionnelles (*C. trav.*, art. L. 2232-25).

Si aucun élu titulaire ne s'est manifesté, l'employeur pourra alors négocier avec un salarié expressément mandaté par une organisation syndicale représentative dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel. L'accord doit faire l'objet d'une ratification par le personnel à la majorité des suffrages exprimés (*C. trav.*, art. L. 2232-26).

➔ **Pour en savoir plus**, voir *Liaisons sociales – Les Thématiques* « La négociation collective d'entreprise ».

CONSULTATIONS ET INFORMATIONS PONCTUELLES DU CSE

34 PRINCIPE

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, le comité social et économique doit être consulté ou informé régulièrement.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la consultation se fait suivant des règles spécifiques, en respectant certains délais (*voir n° 110 et s.*).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le comité social et économique n'est pas une entité juridique disposant de la personnalité juridique : les délais et formes de consultation ne sont pas encadrés par le législateur. Comme c'était le cas pour les délégués du personnel, l'avis du comité social et économique peut être recueilli individuellement auprès des membres du comité social et économique (*Cass. soc.*, 29 avr. 2003, n° 00-46.477P), l'ensemble des membres devant être consulté (*Cass. soc.*, 3 juill. 1990, n° 87-41.946).

35 INAPTITUDE

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, le comité social et économique doit être consulté sur les possibilités de reclassement de ce salarié, peu important que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non (*C. trav.*, art. L. 1226-2 et art. L. 1226-10).

Par exception, si le médecin du travail propose une dispense de recherche de reclassement, la consultation du comité social et économique n'a pas lieu d'être puisqu'elle est sans objet.

La consultation du comité social et économique ne peut intervenir qu'après constat définitif de l'inaptitude du salarié, avant de proposer un ou des postes de reclassement au salarié déclaré inapte (*Cass. soc.*, 21 sept. 2011, n° 10-30.129). L'employeur doit préalablement transmettre aux

membres du comité social et économique toutes les informations nécessaires relatives au reclassement et à l'état de santé du salarié, de manière à ce que le comité puisse rendre un avis éclairé (Cass. soc., 29 févr. 2012, n° 10-28.848).

En l'absence de consultation préalable du comité social et économique, l'employeur s'expose à ce que le licenciement soit jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse. Si l'incapacité est d'origine professionnelle, l'employeur encourt une condamnation minimale correspondant aux six derniers mois de salaire (C. trav., art. L. 1226-15 et art. L. 1235-3-1).

L'employeur ne peut se fonder sur l'absence de représentants du personnel sur le site de rattachement du salarié pour s'exonérer de cette obligation de consultation, il doit consulter les membres du comité social et économique d'établissement auquel ce site est rattaché (Cass. soc., 9 nov. 2017, n° 16-17.808).

Si l'entreprise est soumise à l'obligation de mettre en place un comité social et économique, l'absence de comité n'exonère l'employeur de cette obligation de consultation que s'il justifie d'un procès-verbal de carence de candidats (Cass. soc., 23 sept. 2009, n° 08-41.685P ; Cass. soc., 11 mai 2016, n° 14-12.169P).

36 LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Le comité social et économique intervient dans le cadre des procédures de licenciement pour motif économique. Les règles varient selon le nombre de salariés licenciés, mais également en fonction de l'effectif. Nous ne présentons ici que les règles concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

→ **Sur les règles spécifiques** s'appliquant dans les entreprises d'au moins 50 salariés, voir n° 75.

◆ Licenciement individuel

Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou d'accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité social et économique (C. trav., art. L. 1233-5).

Pour les licenciements individuels, l'article L. 1233-7 du Code du travail précise que l'employeur doit prendre en compte, dans le choix du salarié concerné, les critères prévus à l'article L. 1233-5 du Code du travail (charges de famille, ancienneté, caractéristiques sociales rendant la réinsertion professionnelle particulièrement difficile, qualités professionnelles).

Bien que la lettre du texte semble exclure la consultation préalable du comité social et économique, la Cour de cassation a jugé que la consultation s'imposait (Cass. soc., 21 juin 1994, n° 93-40.670). L'arrêt est cependant ancien et n'a pas été confirmé par d'autres décisions, à notre connaissance.

ATTENTION

La consultation concerne les critères d'ordre des licenciements et non l'ordre des licenciements lui-même.

◆ Licenciement collectif de moins de 10 salariés sur 30 jours

Pour les « petits » licenciements (c'est-à-dire de 2 à 9 salariés sur une même période de 30 jours), l'employeur consulte le comité social et économique en application de l'article L. 1233-8 du Code du travail.

Avec la convocation (soit au moins trois jours avant la réunion), l'employeur adresse au comité tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif. L'article L. 1233-10 du Code du travail énumère les éléments d'information à fournir au comité pour la première réunion.

Le comité social et économique rend son avis dans un délai qui ne peut être supérieur à un mois, à compter de la date de la première réunion au cours de laquelle il est consulté. En l'absence d'avis rendu dans ce délai, le comité social et économique est réputé avoir été consulté (C. trav., art. L. 1233-8).

◆ Licenciement d'au moins 10 salariés sur 30 jours

Pour les grands licenciements (c'est-à-dire de 10 salariés au moins sur une même période de 30 jours), l'employeur doit consulter le comité social et économique sur le projet de licenciement collectif dans le cadre de deux réunions qui se tiennent dans un délai qui ne peut être supérieur à 14 jours (C. trav., art. L. 1233-29).

Avec la convocation à la première réunion (soit au moins trois jours avant la réunion), l'employeur adresse au comité tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif. L'article L. 1233-31 du Code du travail énumère les éléments d'information à fournir au comité pour la première réunion.

L'employeur adresse également aux membres du comité social et économique les mesures qu'il envisage de mettre en œuvre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité (C. trav., art. L. 1233-32).

Un accord de méthode peut aménager les modalités d'information et de consultation du comité social et économique (C. trav., art. L. 1233-21 et s.).

◆ Contestations et sanctions

Est considéré comme irrégulier un licenciement économique effectué dans une entreprise dépourvue de comité social et économique alors qu'elle est assujettie à l'obligation de le mettre

en place et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi par l'employeur (*C. trav.*, art. L. 1235-15). Le salarié licencié a droit à une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure à un mois de salaire brut, sans préjudice des indemnités de licenciement et de préavis.

Par ailleurs, si le comité social et économique n'est pas régulièrement consulté, le salarié compris dans un licenciement économique collectif peut demander au conseil de prud'hommes la condamnation de l'employeur à une indemnité calculée en fonction du préjudice subi (*C. trav.*, art. L. 1235-12).

37 LICENCIEMENT DES SALARIÉS PROTÉGÉS

Le licenciement envisagé d'un membre de la délégation du personnel au comité social et économique, titulaire ou suppléant, d'un représentant syndical au comité social et économique ou d'un représentant de proximité est soumis au comité social et économique qui donne un avis sur le projet de licenciement (*C. trav.*, art. L. 2421-3).

L'avis du comité est transmis à l'inspecteur du travail avec la demande d'autorisation.

En cas de licenciement économique, cette procédure se cumule avec celle propre au licenciement économique.

38 RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité social et économique. La même procédure est applicable en cas de modification ou de retrait des clauses du règlement intérieur (*C. trav.*, art. L. 1321-4).

◆ Formalité substantielle

La consultation du comité social et économique est une formalité substantielle. En son absence, le règlement intérieur est inopposable aux salariés. Il en est de même des notes de service ou de tout autre document qui porte prescriptions générales et permanentes dans les matières relevant du règlement intérieur (*C. trav.*, art. L. 1321-5 ; *Cass. soc.*, 9 mai 2012, n° 11-13.687P). Toutefois, lorsque l'urgence le justifie, les prescriptions relatives à la santé et à la sécurité peuvent recevoir une application immédiate. Dans ce cas, les prescriptions sont immédiatement communiquées au secrétaire du comité social et économique (*C. trav.*, art. L. 1321-5). Les notes qui se bornent à fixer les modalités d'application d'une disposition du règlement intérieur n'ont pas à être soumises à l'avis du comité social et économique dès lors qu'elles ne constituent pas une nouvelle adjonction (*Cass. soc.*, 7 oct. 1992, n° 89-45.283P).

◆ Communication à l'inspecteur du travail

En même temps qu'il fait l'objet des mesures de publicité exigées par le Code du travail, le règlement intérieur, accompagné de l'avis du comité social et économique, est communiqué à l'inspecteur du travail (*C. trav.*, art. L. 1321-4 ; *C. trav.*, art. R. 1321-1).

Ce dernier peut à tout moment exiger le retrait ou la modification d'une clause du règlement intérieur contraire aux prescriptions légales. Sa décision motivée est communiquée, pour information, au comité social et économique (*C. trav.*, art. L. 1322-1 et art. L. 1322-2).

La décision de l'inspecteur du travail peut faire l'objet d'un recours hiérarchique. La décision prise sur ce recours est notifiée à l'employeur et communiquée, pour information, aux membres du comité social et économique (*C. trav.*, art. L. 1322-3).

Par ailleurs, la loi pour un État au service d'une société de confiance (L. n° 2018-727, 10 août 2018, JO 11 août) a institué une nouvelle procédure de rescrit concernant le règlement intérieur. Dans ce cadre, les employeurs peuvent adresser à l'inspecteur du travail une demande d'appréciation de la conformité de tout ou partie d'un règlement intérieur aux dispositions du Code du travail (*C. trav.*, art. L. 1321-1 à art. L. 1321-3 ; art. L. 1321-6). La décision de l'inspection est notifiée à l'employeur et communiquée, pour information, aux membres du comité social et économique (*C. trav.*, art. L. 1322-1-1).

REMARQUE

Lorsqu'à l'occasion d'un litige individuel, le conseil de prud'hommes écarte l'application d'une clause du règlement intérieur contraire à la législation en cette matière, une copie du jugement est adressée au comité social et économique et à l'inspection du travail (*C. trav.*, art. L. 1322-4).

39 DÉNONCIATION D'UN USAGE OU D'UN ENGAGEMENT UNILATÉRAL

La jurisprudence a défini une procédure imposant l'information préalable du comité social et économique lorsque l'employeur envisage de dénoncer un usage ou un engagement unilatéral en vigueur au sein de l'entreprise.

Un employeur peut dénoncer un usage ou un engagement unilatéral sous réserve d'informer préalablement le comité social et économique après inscription à l'ordre du jour de la réunion. Il doit ensuite prévenir individuellement chaque salarié, en respectant un délai de prévenance suffisant, permettant de mettre en œuvre d'éventuelles négociations.

Si l'employeur n'a pas organisé les élections alors qu'il devait le faire, la dénonciation sans consultation des représentants du personnel est irrégulière (*Cass. soc.*, 16 nov. 2005, n° 04-40.339P).

40 TEMPS DE TRAVAIL

◆ Différentes hypothèses

Est listé ci-après l'ensemble des hypothèses dans lesquelles la consultation du comité social et économique sur l'aménagement du temps de travail est obligatoire. Il est rappelé qu'en dehors de ces hypothèses, des organisations particulières de travail peuvent être mises en place par voie d'accord collectif, mais qu'elles ne supposent plus la consultation du comité social et économique, dans la mesure où le législateur a supprimé la consultation préalable du comité sur les accords collectifs (*C. trav., art. L. 2312-14*).

REMARQUE

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique est obligatoirement informé et consulté sur les problématiques liées à la durée et l'aménagement du temps de travail dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (*C. trav., art. L. 2312-26*), mais également dans le cadre de ses attributions générales sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (*C. trav., art. L. 2312-8 ; voir n° 50 et s.*).

◆ Temps de déplacement

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. À défaut d'accord prévoyant ces contreparties, l'employeur doit les déterminer après consultation du comité social et économique (*C. trav., art. L. 3121-4, art. L. 3121-7 et art. L. 3121-8*).

◆ Astreintes

À défaut d'accord le prévoyant, le mode d'organisation des astreintes et les compensations accordées sont fixés par l'employeur après avis du comité social et économique, et information de l'inspection du travail (*C. trav., art. L. 3121-12*).

◆ Durée maximale de travail

▮ Durée quotidienne maximale

L'employeur peut, dans certaines circonstances, demander l'autorisation à l'inspection du travail de dépasser la durée quotidienne maximale de travail effectif (*C. trav., art. L. 3121-18*). Il doit préalablement solliciter l'avis du comité social et économique (*C. trav., art. D. 3121-5*).

▮ Durée hebdomadaire maximale

En cas de circonstances exceptionnelles, l'employeur peut demander à la Direccte d'autoriser un dépassement de la durée hebdomadaire maximale de travail. Il doit préalablement solliciter l'avis du comité social et économique sur cette demande et transmettre l'avis à l'inspection du

travail (*C. trav., art. L. 3121-21 ; C. trav., art. R. 3121-10*).

Par ailleurs, un accord peut prévoir le dépassement de la durée hebdomadaire de travail de 44 heures calculée sur une période de douze semaines consécutives, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée, calculée sur une période de douze semaines, à plus de 46 heures (*C. trav., art. L. 3121-23*).

Le comité social et économique donne également son avis lorsqu'à défaut d'accord l'autorisant, l'employeur demande à l'Administration une autorisation de dépasser la durée hebdomadaire maximale de 44 heures sur douze semaines consécutives (*C. trav., art. L. 3121-24, art. L. 3121-25 et art. L. 3121-26*).

◆ Heures supplémentaires

▮ Contingent annuel

Lorsqu'un accord fixe un contingent annuel d'heures supplémentaires, les heures supplémentaires doivent être accomplies :

- après information du comité social et économique lorsqu'elles le sont dans la limite du contingent,
 - après avis du CSE lorsqu'elles sont accomplies au-delà du contingent (*C. trav., art. L. 3121-33*).
- À défaut d'accord sur le contingent, les modalités d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires et de son éventuel dépassement doivent donner lieu à une consultation annuelle du comité social et économique (*C. trav., art. L. 3121-40*).

▮ Repos compensateur de remplacement

En l'absence d'accord le prévoyant, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, si l'employeur entend remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires ainsi que des majorations par un repos compensateur équivalent, il peut le faire à condition que le comité social et économique ne s'y oppose pas (*C. trav., art. L. 3121-37*).

L'employeur peut également adapter à l'entreprise les conditions et modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement, après avis du comité social et économique (*C. trav., art. L. 3121-37*).

▮ Contrepartie obligatoire en repos

En l'absence d'accord relatif à la contrepartie obligatoire en repos accordée en cas d'heures supplémentaires, l'employeur a la faculté de reporter la demande de prise de repos d'un salarié. Il doit cependant le faire en consultant préalablement le comité social et économique (*C. trav., art. D. 3121-20*).

◆ Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

En l'absence d'accord aménageant le temps de travail sur une période supérieure à la semaine,

l'employeur peut unilatéralement mettre en place un dispositif d'aménagement sur quatre ou neuf semaines, selon que l'entreprise emploie au moins 50 salariés ou moins de 50 salariés (*C. trav.*, art. L. 3121-45).

Le comité social et économique intervient à plusieurs titres dans le cadre de cet aménagement. Il est consulté (*C. trav.*, art. D. 3121-27) :

- avant sa première mise en œuvre, sur le programme indicatif de la variation de la durée du travail ;

- en cas de modification de ce programme.

L'employeur lui communique au moins une fois par an un bilan de la mise en œuvre du programme.

◆ Horaires individualisés

La mise en place d'un dispositif d'horaires individualisés, permettant le report d'heures d'une semaine à une autre, doit donner lieu à un avis conforme du comité social et économique (*C. trav.*, art. L. 3121-48). Celui-ci dispose donc d'un droit de veto.

Le refus de l'employeur de consulter le comité social et économique sur la mise en place d'horaires individualisés est constitutif du délit d'entrave (*Cass. crim.*, 16 sept. 2003, n° 02-86.661P).

À NOTER

La mise en place d'horaires individualisés constitue un engagement unilatéral de l'employeur. Celui-ci peut être dénoncé ou suspendu mais seulement après information du comité social et économique. À défaut, les nouveaux horaires sont inopposables aux salariés (*Cass. soc.*, 10 déc. 2003, n° 02-40.039).

Ce droit de veto s'entend strictement, le comité n'a nullement le pouvoir de :

- faire adopter son propre plan d'horaires à la place de celui de l'employeur (*Cass. crim.*, 4 nov. 1983, n° 82-94.265P) ;

- s'opposer à une décision unilatérale de l'employeur d'apporter aux horaires en vigueur, pour les besoins de l'entreprise, une modification ponctuelle ou individuelle, n'affectant pas les conditions générales de travail (*Cass. soc.*, 1^{er} juill. 1997, n° 95-12.000P).

◆ Travail de nuit

► Durée maximale quotidienne de travail

L'employeur peut, en cas de circonstances exceptionnelles, demander à l'inspecteur du travail d'autoriser le dépassement de la durée quotidienne de travail accomplie par les travailleurs de nuit. Il doit le faire après avoir consulté les délégués syndicaux et le comité social et économique (*C. trav.*, art. L. 3122-6).

► Période de travail de nuit

En l'absence d'accord définissant la période de travail de nuit, l'employeur peut demander à l'inspecteur du travail d'autoriser la définition

d'une période différente de celle prévue par le législateur, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient. Il doit préalablement consulter les délégués syndicaux et le comité social et économique (*C. trav.*, art. L. 3122-22).

► Affectation à des postes de nuit en l'absence d'accord

En l'absence d'accord relatif au travail de nuit et à condition que l'employeur ait engagé sérieusement et loyalement des négociations en vue de la conclusion d'un tel accord, l'employeur a la possibilité de demander à l'inspection du travail d'autoriser l'affectation de salariés à des postes de nuit (*C. trav.*, art. L. 3122-21). Il doit solliciter préalablement l'avis des délégués syndicaux et du comité social et économique (*C. trav.*, art. R. 3122-9).

◆ Temps partiel

► Mise en place

En l'absence d'accord collectif autorisant la mise en place du temps partiel dans l'entreprise, l'employeur peut unilatéralement pratiquer des horaires à temps partiel. Il doit préalablement consulter le comité social et économique (*C. trav.*, art. L. 3123-26).

Cet avis peut être communiqué à l'inspection du travail à sa demande (*C. trav.*, art. D. 3123-2).

► Durée minimale de travail à temps partiel

L'employeur doit informer chaque année le comité social et économique du nombre de demandes de dérogation individuelle à la durée minimale de travail qui sont accordées (*C. trav.*, art. L. 3123-16).

REMARQUE

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un bilan du travail à temps partiel est communiqué chaque année au comité social et économique dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise (*C. trav.*, art. L. 3123-15 ; voir n° 64 et s.).

◆ Repos hebdomadaire

► Travail en continu et équipe de suppléance

En l'absence d'accord prévoyant la possibilité d'organiser le travail de façon continue et d'attribuer le repos hebdomadaire par roulement, l'employeur peut demander une dérogation auprès de l'inspection du travail, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité social et économique (*C. trav.*, art. L. 3132-14).

L'inspecteur du travail informe l'employeur et le comité social et économique de sa décision, dans les 30 jours à compter de la réception de la demande (*C. trav.*, art. R. 3132-13).

Il en est de même pour la mise en place d'une équipe de suppléance (*C. trav.*, art. L. 3132-18 ; *C. trav.*, art. R. 3132-13).

► Travail le dimanche

En l'absence d'accord, des autorisations préfectorales de travail le dimanche peuvent être accordées au vu d'une décision unilatérale de l'employeur prise après avis du comité social et économique, approuvée par référendum auprès des salariés concernés (*C. trav.*, art. L. 3132-25-3).

◆ Journée de solidarité

Lorsqu'un accord ne définit pas les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité, celles-ci sont fixées par l'employeur, après consultation du comité social et économique (*C. trav.*, art. L. 3133-12).

41 CONGÉS

◆ Congés payés

En l'absence d'accord, la période de prise des congés payés et l'ordre des départs sont fixés par l'employeur après consultation du comité social et économique (*C. trav.*, art. L. 3141-16).

Le défaut de consultation du comité social et économique est puni de l'amende prévue pour les contraventions de 5^e classe, soit 1 500 euros au plus (*C. trav.*, art. R. 3143-1).

◆ Autres congés

Dès lors qu'un salarié remplit les conditions pour bénéficier d'un **congé individuel de formation**, l'employeur ne peut refuser celui-ci que s'il estime, après avis du comité social et économique, que son absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (*C. trav.*, art. L. 6322-6). De même, nécessite la consultation du comité social et économique le refus de l'employeur concernant :

- le congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse (*C. trav.*, art. L. 3142-54 ; *C. trav.*, art. R. 3142-36) ;
- le congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen (*C. trav.*, art. L. 3142-42 et art. L. 3142-45) ;
- le congé de représentation d'une association ou d'une mutuelle (*C. trav.*, art. L. 3142-60 et art. L. 3142-63) ;
- le congé de solidarité internationale (*C. trav.*, art. L. 3142-67 et art. L. 3142-69) ;
- le congé pour catastrophe naturelle (*C. trav.*, art. L. 3142-48 et art. L. 3142-51) ;
- le congé ou la période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise (*C. trav.*, art. L. 3142-105 et art. L. 3142-113). Nécessite l'**avis conforme** du comité social et économique le refus par l'employeur du :
 - congé de formation économique, sociale et syndicale (*C. trav.*, art. L. 2145-11) ;
 - congé de formation économique (*C. trav.*, art. L. 2315-63 et art. L. 2145-11).

42 CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE, TRAVAIL TEMPORAIRE

Il est un domaine dans lequel le comité social et économique doit se montrer particulièrement vigilant : celui du recours au travail précaire ou aux autres formes d'extériorisation de l'emploi, telle la sous-traitance.

◆ Recours limité

Certains recours aux contrats à durée déterminée ou au travail temporaire sont subordonnés à l'information et à la consultation préalable du comité social et économique : pour remplacer un salarié dont le poste de travail doit être supprimé (*C. trav.*, art. L. 1242-2 et art. L. 1251-6), ou pour répondre à une commande exceptionnelle à l'exportation dans les six mois suivant un licenciement économique (*C. trav.*, art. L. 1242-5, et art. L. 1251-9).

Cette information-consultation est également prévue pour recourir à des CDD d'une durée totale de 24 mois, renouvellement compris, en l'absence d'accord de branche l'autorisant, pour faire face à une commande exceptionnelle à l'exportation (*C. trav.*, art. L. 1242-8-1).

◆ Formation renforcée à la sécurité

Une formation renforcée à la sécurité est organisée pour les salariés en contrat à durée déterminée et les salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou pour leur sécurité. Le comité social et économique est consulté sur le programme et les modalités pratiques de la formation ainsi que sur les conditions d'accueil de ces salariés à ces postes (*C. trav.*, art. L. 4143-1).

43 PRÊT DE MAIN-D'ŒUVRE

Le comité social et économique est consulté préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre et informé des différentes conventions signées.

Le CSE de l'entreprise prêteuse est informé lorsque le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice par le salarié mis à disposition figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés.

Le comité social et économique de l'entreprise utilisatrice est informé et consulté préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre de prêts de main-d'œuvre (*C. trav.*, art. L. 8241-2).

44 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

◆ Plan pour l'égalité professionnelle

Un plan pour l'égalité professionnelle peut être négocié au sein de l'entreprise. En cas d'échec de la négociation, l'employeur peut mettre en œuvre le plan pour l'égalité professionnelle, en

consultant préalablement le comité social et économique (*C. trav.*, art. L. 1143-2).

◆ Convention d'étude

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, il est possible de conclure une convention avec l'État permettant de recevoir une aide financière en vue de faire procéder à une étude portant sur la situation en matière d'égalité professionnelle et les mesures à prendre pour rétablir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (*C. trav.*, art. R. 1143-1). Cette convention est conclue après avis du comité social et économique (*C. trav.*, art. D. 1143-2).

Le comité social et économique est également consulté sur l'étude réalisée et les suites à lui donner. Son avis est communiqué au Direccte (*C. trav.*, art. D. 1143-5).

◆ Contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle

L'employeur a la possibilité de conclure un contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, donnant droit à une aide financière (*C. trav.*, art. D. 1143-7).

Lorsqu'un tel contrat est conclu, le comité social et économique est régulièrement informé de l'exécution des engagements souscrits par l'employeur dans ce contrat (*C. trav.*, art. D. 1143-16).

45 DROIT D'EXPRESSION

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, l'employeur consulte le comité social et économique sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés (*C. trav.*, art. L. 2281-11).

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné, cette consultation a lieu au moins une fois par an (*C. trav.*, art. L. 2281-11). Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, elle est organisée dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise (*C. trav.*, art. L. 2312-26 ; voir n° 64 et s.).

Elle a lieu sous peine de délit d'entrave (*C. trav.*, art. L. 2283-2).

46 ACTION DE GROUPE

En cas de discrimination collective au sein de l'entreprise, une action de groupe visant à faire cesser la situation peut être engagée par une organisation syndicale représentative ou une association (*C. trav.*, art. L. 1134-7).

Cette action donne lieu, au préalable, à la formalisation d'une demande de régularisation de la situation auprès de l'employeur. Dans le mois suivant la réception de cette demande, l'em-

ployeur doit en informer le comité social et économique, ainsi que les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise.

Si le comité ou une de ces organisations syndicales le demande, l'employeur doit engager une discussion sur les mesures permettant de faire cesser la situation de discrimination alléguée.

L'action de groupe peut ensuite être introduite à l'expiration d'un délai de six mois à compter de la demande tendant à faire cesser la situation de discrimination collective alléguée ou à compter de la notification par l'employeur du rejet de la demande (*C. trav.*, art. L. 1134-9).

47 MÉDECIN DU TRAVAIL

◆ Nomination

Le médecin du travail est nommé et affecté, avec l'accord du comité social et économique ou, dans les services de santé au travail interentreprises, avec l'accord du comité interentreprises ou de la commission de contrôle, ainsi que du conseil d'administration (*C. trav.*, art. R. 4623-5).

Pour cette nomination, le comité se prononce par vote à bulletin secret à la majorité de ses membres régulièrement convoqués, présents ou représentés (*C. trav.*, art. R. 4623-6). L'article R. 4623-7 du Code du travail liste les informations dont ces membres doivent bénéficier.

Cette consultation intervient au plus tard avant la fin de la période d'essai (*C. trav.*, art. R. 4623-8).

À défaut d'accord de ces instances, la nomination intervient sur autorisation de l'inspecteur du travail prise après avis du médecin inspecteur du travail (*C. trav.*, art. R. 4623-8).

La procédure d'autorisation et d'information relative à la nomination du médecin du travail, prévue à l'article R. 4623-5 du Code du travail, s'applique également :

- dans les services autonomes de santé au travail, en cas de changement de secteur ou d'entreprise du groupe suivi par un médecin du travail, lorsque ce changement est contesté par l'intéressé ou par le comité social et économique concerné ;

- dans les services de santé au travail interentreprises, en cas de changement d'affectation d'une entreprise ou d'un établissement à un médecin du travail, lorsque ce changement est contesté par le médecin du travail, par l'employeur ou par le comité social et économique concerné, ou encore, en cas de changement de secteur d'un médecin du travail, lorsque ce changement est contesté par le médecin du travail, par le comité interentreprises ou la commission de contrôle du service ou son conseil d'administration (*C. trav.*, art. R. 4623-12).

◆ Rupture du contrat de travail

Le comité social et économique, le comité interentreprises ou la commission de contrôle ainsi que le conseil d'administration, selon le cas,

se prononcent après audition du médecin du travail (*C. trav.*, art. R. 4623-18) lorsqu'est envisagé :

- le licenciement de l'intéressé ;
- la rupture de son contrat de travail à durée déterminée dans les cas prévus à l'article L. 4623-5-1 du Code du travail, c'est-à-dire avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de son inaptitude médicale, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement. Les modalités de cette consultation sont celles prévues pour la nomination du médecin du travail (*C. trav.*, art. R. 4623-19).

Le licenciement d'un médecin du travail ou la rupture anticipée de son CDD ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail (*C. trav.*, art. R. 4623-20).

48 SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL

Lorsque l'entreprise a le choix entre la mise en place d'un service de santé au travail autonome ou le recours à un service de santé au travail interentreprises, le comité social et économique doit être consulté préalablement au choix fait par l'employeur, et a la faculté de s'opposer à ce choix (*C. trav.*, art. D. 4622-2).

Lorsque l'employeur opte pour un service de santé autonome, celui-ci est administré par l'employeur, sous la surveillance du comité social et économique qui est consulté sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service de santé au travail (*C. trav.*, art. D. 4622-6).

Si ce service de santé est interétablissements, il est administré par l'employeur sous la surveillance du comité social et économique central et des comités sociaux et économiques d'établissement concernés. Ils doivent être consultés sur les questions relatives au fonctionnement du service de santé au travail (*C. trav.*, art. D. 4622-10).

Lorsque l'employeur opte pour un service de santé au travail interentreprises, il est consulté sur le choix de ce service (*C. trav.*, art. R. 4622-17).

La cessation de l'adhésion à un service de santé interentreprises est également décidée par l'employeur, sous réserve de l'opposition motivée du comité social et économique qui est préalablement consulté (*C. trav.*, art. D. 4622-23).

Chaque année, un rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du service de santé au travail est présenté au comité concerné, au plus tard à la fin du 4^e mois qui suit l'année pour laquelle il a été établi (*C. trav.*, art. D. 4622-54).

De même, le médecin du travail établit un rapport annuel d'activité pour les entreprises dont il a la charge, qu'il présente également au comité concerné dans le même délai (*C. trav.*, art. R. 4624-52).

Dans les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés, le médecin du travail établit éga-

lement un rapport annuel d'activité propre à cette entité. Il est transmis au comité social et économique (*C. trav.*, art. R. 4624-54). Pour les autres entreprises, dont l'effectif est inférieur, ce rapport peut être établi et remis au comité social et économique si celui-ci en fait la demande (*C. trav.*, art. R. 4624-54).

49 PROCÉDURE COLLECTIVE

◆ Représentant des salariés

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, le comité social et économique est appelé à désigner le représentant des salariés qui intervient à tous les stades de la procédure collective (*C. com.*, art. L. 621-4).

◆ Représentant du comité social et économique devant les juridictions

L'article L. 661-10 du Code de commerce, qui n'a pas été actualisé depuis les ordonnances du 22 septembre 2017, dispose que les membres du comité d'entreprise ou les délégués du personnel désignent parmi eux la personne habilitée à exercer en leur nom les voies de recours.

L'article L. 2312-54 du Code du travail liste les cas dans lesquels la ou les personnes désignées par le comité social et économique sont entendues par la juridiction compétente dans le cadre d'une procédure collective. Or cet article figure parmi les attributions réservées aux comités sociaux et économiques des entreprises d'au moins 50 salariés. Il y a tout lieu de penser qu'il s'agit d'une erreur de rédaction et, logiquement, les dispositions prévues par le Code de commerce devraient concerner tous les comités sociaux et économiques quel que soit l'effectif.

Ainsi, le ou les personnes désignées par le comité social et économique sont entendues par le juge :

- dans le cadre d'une procédure de sauvegarde, lors de l'ouverture de la procédure (*C. com.*, art. L. 621-1), lorsqu'en cours de période d'observation, le tribunal ordonne la cessation partielle de l'activité ou lorsqu'il convertit la procédure en redressement judiciaire, voire prononce la liquidation judiciaire (*C. com.*, art. L. 622-10), et lorsqu'il arrête ou modifie le plan de sauvegarde (*C. com.*, art. L. 626-9 et art. L. 626-26) ;

- dans le cadre d'une procédure de redressement judiciaire, lors de l'ouverture de la procédure (*C. com.*, art. L. 631-7), lorsqu'en cours de période d'observation, le tribunal ordonne la cessation partielle de l'activité ou prononce la liquidation judiciaire (*C. com.*, art. L. 631-15), lors de l'élaboration du plan de redressement (*C. com.*, art. L. 631-19), lorsqu'il ordonne la cession totale ou partielle de l'entreprise (*C. com.*, art. L. 631-22) ;

- dans le cadre d'une procédure de liquidation judiciaire, lors de l'élaboration d'un plan de

cession (*C. com.*, art. L. 642-5, art. L. 624-6, art. L. 642-13 et art. L. 642-17).

En plus de pouvoir être entendu par le juge, le comité social et économique dispose également de certaines prérogatives prévues par le Code de commerce en cas de procédure collective, notamment :

- en cas d'accord amiable intervenant dans le cadre d'une procédure de conciliation, il est avisé par le débiteur du contenu de l'accord lorsque celui-ci en demande homologation et est entendu par le Tribunal lorsqu'il statue sur l'homologation de l'accord (*C. com.*, art. L. 611-8-1 et art. L. 611-9) ;
- il est informé de la délibération prise par l'organe collégial de l'entreprise en cas d'alerte par le commissaire aux comptes sur des faits de nature à compromettre la continuité de l'exploitation (*C. com.*, art. L. 612-3) ;
- il est informé des propositions faites dans le cadre de l'établissement du plan de sauvegarde (*C. com.*, art. L. 626-5 et art. L. 626-8) ;

– il est informé en cas de défaut d'exécution du plan de sauvegarde (*C. com.*, art. L. 626-25) ;

– il peut communiquer au président du tribunal de commerce ou au ministère public tout fait révélant la cessation des paiements de l'entreprise (*C. com.*, art. L. 631-6 et art. L. 640-6) ;

– il est entendu par le tribunal lorsque l'adoption du plan de redressement est subordonnée au remplacement d'un ou plusieurs dirigeants de l'entreprise (*C. com.*, art. L. 631-19-1).

L'article L. 661-1 du Code de commerce prévoit également la possibilité pour le comité social et économique de former des recours contre un certain nombre de décisions intervenant dans le cadre de la procédure collective.

REMARQUE

L'article L. 2312-53 du Code du travail prévoit en revanche des cas spécifiques de consultation du comité social et économique s'inscrivant tout au long d'une procédure collective : ces consultations ne concernent que les entreprises d'au moins 50 salariés (voir n° 80). ■

2

Attributions dans les entreprises d'au moins 50 salariés

**Attributions économiques
et professionnelles**

**Attributions en matière de santé,
sécurité et conditions de travail**

En plus des attributions générales prévues dans les entreprises d'au moins 11 salariés (voir chap. 1), le comité social et économique des entreprises d'au moins 50 salariés exerce des attributions spécifiques d'ordre économique et professionnel et en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Ainsi, le CSE est obligatoirement informé et consulté sur toutes les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Il est également consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière de l'entreprise, la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. À défaut d'accord, ces trois consultations ont lieu chaque année. En outre, le Code du travail prévoit bon nombre de consultations ponctuelles du CSE, notamment sur les méthodes de recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés, en cas de restructuration et compression des effectifs, ou encore sur les licenciements collectifs pour motif économique. Par ailleurs, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE dispose d'un droit d'alerte économique et d'un droit d'alerte sociale, et de la possibilité de participer aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés.

S'agissant des attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, le CSE a repris celles de l'ancien CHSCT. Il dispose ainsi d'une compétence générale sur ces questions et doit être consulté de façon récurrente et ponctuelle. Il est également chargé de certaines missions telles que l'analyse des risques professionnels et des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, et la prévention du harcèlement et des comportements sexistes.

ATTRIBUTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

ATTRIBUTIONS GÉNÉRALES DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

50 MISSION GÉNÉRALE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION

◆ Finalité

Le comité social et économique (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 » (C. trav., art. L. 2312-8). Il dispose donc d'un droit de regard sur la gestion de l'entreprise, mais ce droit a ses limites : il peut influencer sur les décisions qui concernent directement les salariés, mais la gestion demeure du ressort du seul employeur et sous son entière responsabilité.

◆ Généralité et variété des missions

Le CSE est doté d'une compétence générale sur les questions d'ordre économique relevant de la direction 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 (C. trav., art. L. 2312-8) :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs (voir n° 73) ;
- la modification de son organisation économique ou juridique (voir n° 77) ;
- 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 (voir nos 98 et 99) ;
- 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.

Par ailleurs, le Code du travail fournit une liste longue et détaillée de ces interventions (principalement C. trav., art. L. 2312-37 et s.), et prévoit ponctuellement de nombreux cas d'information et de consultation du CSE (voir n° 69 et s.).

Ces questions peuvent s'ordonner en plusieurs domaines, d'importance variable, avec des compétences plus ou moins développées :

- les modifications dans l'organisation juridique ou économique de l'entreprise ;
- la recherche et le développement technologique ;
- la gestion du personnel : conditions de travail et d'emploi, durée et aménagement du temps de travail, congés, volume et structure des effectifs, formation professionnelle.

Cette liste n'est pas exhaustive.

C'est la jurisprudence qui, peu à peu, a précisé quel type de décision relève de la compétence du comité social et économique.

En revanche, la liste des questions faisant l'objet d'une information du CSE est fixée limitativement par les dispositions du Code du travail.

La question, en jurisprudence, n'est donc jamais de savoir si un point doit être soumis à l'information du CSE, mais de savoir s'il doit être soumis ou non à consultation.

ATTENTION

Toute mesure entrant dans les domaines fixés à l'article L. 2312-8 du Code du travail doit être soumise au comité social et économique. À titre d'exemple, l'introduction d'une nouvelle classification conventionnelle rendue obligatoire à la suite de l'extension d'une convention collective de branche doit donner lieu à information-consultation du CSE (*Cass. soc.*, 21 nov. 2012, n° 11-10.625P).

51 DROIT D'INITIATIVE

Par ailleurs, le comité social et économique formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise, ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient d'un régime de protection sociale complémentaire (*C. trav.*, art. L. 2312-12).

Le rôle du comité s'apparente à celui d'un conseiller en gestion sociale au service des salariés, qui procède par analyses, rapports et suggestions. Dans ce but, il peut effectuer des enquêtes et des recherches à l'extérieur ou auprès des salariés, avoir recours à des experts (*voir Zoom p. 85*) ou confier des missions précises à une commission spécialisée.

L'importance de ce droit d'initiative ne doit cependant pas faire oublier que le CSE exerce cette mission « sans préjudice des dispositions relatives aux délégués syndicaux et à l'expression collective des salariés » (*C. trav.*, art. L. 2312-11). Par exemple, rien n'interdit à un comité de préparer un rapport sur les horaires de l'entreprise et sur les améliorations possibles dans ce domaine. Mais il ne doit pas oublier que la négociation sur le temps de travail ou

celle sur l'aménagement du temps de travail relèvent des délégués syndicaux.

52 DÉCISIONS SOUMISES À CONSULTATION

◆ Principe

En présence d'une décision structurante au sens le plus général du terme, la consultation est la règle, si la mesure est d'une certaine importance et de portée collective.

Ainsi, la mise en place d'un nouveau service de garantie géré par une société extérieure doit donner lieu à information et consultation préalables du comité social et économique dès lors que le développement de ce service peut entraîner la disparition du service après-vente intégré à l'entreprise (*Cass. crim.*, 11 juin 2013, n° 12-83.081).

Le comité n'a pas à être consulté sur des projets individuels ou ponctuels ni sur les mesures d'application d'une décision de principe sur laquelle il a déjà été consulté ou ne concernant que peu de salariés (*Cass. crim.*, 14 févr. 1989, n° 87-91.415 ; *Cass. crim.*, 22 oct. 1991, n° 89-85.768P ; *Cass. crim.*, 9 févr. 1993, n° 92-80.602). À titre d'illustration, ne relève pas de la consultation obligatoire du CSE l'installation d'une partie des salariés sur un demi-étage supplémentaire si elle n'entraîne aucune modification, ni de l'organisation du travail, ni des conditions d'emploi, ni de la durée du travail ou de volume et de structure des effectifs et si la location de ces bureaux n'est pas de nature à obérer la situation économique et financière de la société (*Cass. soc.*, 1^{er} févr. 2017, n° 15-22.362).

Mais, inversement, des mesures temporaires ou concernant peu de salariés sont soumises au CSE si elles ont des conséquences importantes pour ces derniers : activité partielle, mise en place à titre expérimental d'une nouvelle organisation du travail, nouvel horaire collectif provisoire, etc. L'employeur ne peut que très difficilement se soustraire à son obligation de consulter le comité social et économique. Il ne peut, en principe, invoquer le secret des affaires ni l'accord du personnel.

À NOTER

La loi sur la protection du secret des affaires du 30 juillet 2018 (*L. n° 2018-670, JO 31 juill.*) prévoit qu'à l'occasion d'une instance relative à une atteinte au secret des affaires, ce dernier n'est pas opposable lorsque :

- l'obtention du secret des affaires est intervenue dans le cadre de l'exercice du droit à l'information et à la consultation des salariés ou de leurs représentants ;
 - la divulgation du secret des affaires par des salariés à leurs représentants est intervenue dans le cadre de l'exercice légitime par ces derniers de leurs fonctions, pour autant que cette divulgation ait été nécessaire à cet exercice (*C. com.*, art. L. 151-9).
- L'information ainsi obtenue ou divulguée demeure protégée au titre du secret des affaires à l'égard des

personnes autres que les salariés ou leurs représentants qui en ont eu connaissance.

Lors de la consultation, l'employeur peut demander aux membres du comité d'appliquer leur obligation de discrétion professionnelle. Cependant ces derniers ne sont tenus à une obligation de discrétion qu'à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur.

Ainsi l'employeur ne peut invoquer cette obligation que s'il a pris soin de mentionner le caractère confidentiel des informations au cours de la réunion et veillé à ce que cette mention figure au procès-verbal de la réunion (Cass. soc., 12 juill. 2006, n° 04-47.558P).

Si l'employeur n'est pas en mesure de démontrer que l'information est « par nature confidentielle au regard des intérêts légitimes de l'entreprise », le comité pourra se prévaloir d'une atteinte illicite à ses prérogatives et obtenir la reprise, depuis l'origine, de la procédure d'information-consultation (Cass. soc., 5 nov. 2014, n° 13-17.270P).

➔ **Sur l'obligation de discrétion**, voir *Liaisons sociales – Les Thématiques*, « Le comité social et économique I, Composition et fonctionnement ».

◆ Exceptions

Le caractère préalable de la consultation du CSE est écarté avant le lancement d'une offre publique d'acquisition (C. trav., art. L. 2312-14 ; voir n° 79).

Le législateur a également exclu la consultation du comité social et économique sur les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation (C. trav., art. L. 2312-14).

L'obligation de consultation du CSE est également écartée dans les entreprises ayant conclu un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, pour les questions relevant de ce domaine (C. trav., art. L. 2312-14).

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

Les informations nécessaires à ces consultations sont réunies dans une base de données économiques et sociales (voir *Point spécial* p. 91).

54 ADAPTATIONS PAR ACCORD D'ENTREPRISE

Un accord d'entreprise peut adapter les modalités suivant lesquelles se déroulent ces trois grandes consultations (C. trav., art. L. 2312-19).

L'accord peut être conclu avec des délégués syndicaux, suivant les règles fixées au premier alinéa de l'article L. 2232-12 du Code du travail, c'est-à-dire que l'accord doit être majoritaire, sans possibilité de validation par référendum d'un accord minoritaire. En l'absence de délégués syndicaux, il peut être conclu entre l'employeur et le comité social et économique, à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel au comité.

L'accord peut définir, pour les trois consultations récurrentes (C. trav., art. L. 2312-19) :

- leur contenu ;
- leurs modalités ;
- leur périodicité, qui ne peut être supérieure à trois ans ;
- la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ;
- le nombre de réunions annuelles du comité social et économique, qui ne peut être inférieur à six ;
- les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation ;
- les délais dans lesquels les avis du CSE sont rendus. Ce dernier doit disposer d'un délai d'examen « suffisant » (C. trav., art. L. 2312-15) ;
- la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes des trois grandes consultations.

En l'absence d'accord d'entreprise, le Code du travail définit les modalités suivant lesquelles les trois consultations sont conduites chaque année (C. trav., art. L. 2312-22 et s.).

CONSULTATIONS ET INFORMATIONS RÉCURRENTES

Trois grandes consultations

53 CONSULTATIONS PRÉVUES PAR LE CODE DU TRAVAIL

Les consultations récurrentes du comité social et économique sont regroupées en trois grands blocs de consultation (C. trav., art. L. 2312-17) :

55 DÉLAI DANS LEQUEL L'AVIS DOIT ÊTRE RENDU

◆ Principe

L'accord d'entreprise peut fixer les délais dans lesquels le CSE doit rendre ses avis. Toutefois, la liberté contractuelle n'est pas totale. Le CSE doit en effet disposer d'un délai d'examen « suffisant » et d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur, et de la réponse motivée de ce dernier à ses propres observations. Il a également accès à l'information utile détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte, conformément aux dispositions légales

relatives à l'accès aux documents administratifs (*C. trav.*, art. L. 2312-15).

Le délai court à compter de la communication par l'employeur des informations nécessaires à la conduite de la consultation, ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales (*C. trav.*, art. R. 2312-5).

L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux du comité.

◆ À défaut d'accord

À défaut d'accord, le CSE dispose d'un délai d'un mois à compter de la communication par l'employeur des informations nécessaires à la conduite de la consultation, ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales, pour rendre son avis.

Ce délai est porté à deux mois lorsque le comité fait appel à un expert, et à trois mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises se déroulant à la fois au niveau central et au niveau d'un ou plusieurs établissements.

En l'absence d'avis rendu dans ces délais, le CSE sera réputé avoir rendu un avis négatif.

Lorsque l'employeur est tenu de consulter à la fois le CSE central et un ou plusieurs comités d'établissement, ces délais s'appliquent au CSE central et l'avis de chaque comité d'établissement est rendu au comité central au plus tard sept jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis. À défaut, l'avis du comité d'établissement est réputé négatif (*C. trav.*, art. L. 2312-16 ; *C. trav.*, art. R. 2312-5 et art. R. 2312-6).

◆ Éléments insuffisants

En présence ou en l'absence d'accord, si le comité social et économique estime ne pas disposer d'éléments suffisants, le CSE peut saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés, pour que celui-ci ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de huit jours.

Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le CSE pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité, le juge peut décider la prolongation du délai (*C. trav.*, art. L. 2312-15).

➔ Pour plus de détails sur les avis du comité social et économique, voir n° 118 et s.

56 CONDITION D'EFFECTIF

Lorsque les obligations de consultation du comité social et économique diffèrent selon que l'effectif est en deçà ou bien égal ou supérieur à 300 salariés, ce seuil est réputé franchi

Accès du comité social et économique aux documents administratifs

Le comité social et économique (CSE) a, pour exercer ses missions, un droit d'accès à l'information « utile détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte, conformément aux dispositions légales relatives à l'accès aux documents administratifs » (*C. trav.*, art. L. 2312-15).

Le CSE peut demander aux diverses administrations de l'État, aux collectivités territoriales, aux établissements publics, aux organismes de droit public ou privé chargés de la gestion d'un service public, la communication de documents administratifs. Il s'agit notamment de l'administration fiscale, de l'Insee ou de l'Autorité des marchés financiers.

L'accès aux documents administratifs se fait dans les conditions prévues aux articles L. 311-1 et suivants du Code des relations entre le public et l'Administration. Les articles L. 311-5 et suivants posent un certain nombre d'exceptions au principe de la communication.

Dans chaque administration, la liste des documents qui ne peuvent pas être communiqués en raison de leur nature ou de leur objet est fixée par arrêté ministériel pris après avis de la Commission d'accès aux documents administratifs (*Circ. DRT n° 84-12, 30 nov. 1984*).

Le CSE peut demander la communication d'un document lorsque son objet ou son contenu l'intéresse directement et lui est nécessaire. Ainsi les informations à caractère nominatif que le document peut contenir ne sauraient être opposées au CSE pour lui en refuser la communication sauf si ces informations portent une appréciation ou un jugement de valeur sur une personne physique nommément désignée ou facilement identifiable.

Par ailleurs, seuls les documents achevés doivent être communiqués. Les projets, esquisses ou ébauches ainsi que les documents préparatoires à une décision qui n'est pas encore intervenue ne sont pas communicables.

lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant douze mois consécutifs. L'employeur dispose alors d'un délai d'un an, à compter du franchissement du seuil de 300 salariés pour se conformer complètement aux obligations d'information et de consultation du CSE (*C. trav.*, art. L. 2312-34).

Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise

57 PÉRIODICITÉ

En l'absence d'accord d'entreprise, la périodicité de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise est annuelle (*C. trav.*, art. L. 2312-22).

58 OBJET DE LA CONSULTATION

◆ Notion d'orientation stratégique

En l'absence de stipulations de l'accord d'entreprise définissant un autre contenu, la consultation porte sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compé-

tences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle (*C. trav.*, art. L. 2312-24). La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a ajouté qu'elle porte également sur le plan de développement des compétences (*L. n° 2018-771*, 5 sept. 2018, *JO* 6 sept.).

Le CSE émet un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre.

La consultation sur les orientations stratégiques a pour intérêt de contraindre les entreprises à formaliser une stratégie, à la partager avec les représentants du personnel et à adjoindre à cette stratégie des données sociales relatives à l'emploi, aux conditions de travail, à la formation professionnelle, etc. Ces problématiques sont en effet souvent appréhendées dans les grandes entreprises mais pas dans les entreprises de taille intermédiaire.

Dans le cadre de cette consultation, le comité social et économique peut se faire assister par un expert-comptable de son choix (*C. trav.*, art. L. 2315-87).

➔ **Pour plus de détails** sur le recours à l'expert, voir *Zoom* p. 85.

◆ Articulation entre consultation sur les orientations stratégiques et projet de réorganisation

La Cour d'appel de Paris s'est prononcée sur l'articulation d'un projet ponctuel de réorganisation avec la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise. En l'occurrence, le comité d'entreprise de la société était consulté sur un projet ponctuel de réorganisation et avait saisi le juge d'une demande tendant à voir reconnaître l'illégalité de ce projet, dans la mesure où celui-ci n'avait pas été préalablement évoqué lors de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise qui avait eu lieu quelques mois plus tôt. La Cour d'appel de Paris rejette cette demande, jugeant que les deux consultations sont indépendantes l'une de l'autre, sans qu'il y ait hiérarchisation ou primauté entre les deux (*CA Paris*, 3 mai 2018, n° 17/09307 ; *Semaine sociale Lamy* n° 1820, 18 juin 2018).

À l'inverse, le Tribunal de grande instance de Nanterre a, pour sa part, suspendu une procédure de consultation sur un projet de cession jusqu'à ce que la consultation sur les orientations stra-

tégiques soit organisée et finalisée (*TGI Nanterre, référé*, 28 mai 2018, n° 18/01187).

Le même TGI a également suspendu une procédure d'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) tant que la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, qui était menée en parallèle, n'était pas achevée (*TGI Nanterre, référé*, 30 mai 2018, n° 18/00552). Saisie sur cette même affaire, la Cour d'appel de Versailles a infirmé l'ordonnance de référé (*CA Versailles*, 14^e ch., 12 juill. 2018, n° 18/04069). Elle a en effet considéré que le juge judiciaire n'est pas compétent pour savoir si la consultation sur les orientations stratégiques est un préalable à l'ouverture d'un PSE. Selon ces juges du fond, sur cette question, seul est compétent le juge administratif au regard de l'article L. 1235-7-1 du Code du travail. Aux termes de ces dispositions, l'accord collectif ou le document élaboré par l'employeur fixant les modalités du PSE, le contenu de ce dernier et les décisions prises par l'Administration au titre de l'article L. 1233-57-5 du Code du travail ainsi que la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation de l'accord ou d'homologation du document unilatéral.

Ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux. Les juges du fond ont ainsi mis fin à la mesure de suspension du PSE.

La Cour d'appel de Versailles s'étant finalement prononcée sur une problématique de compétence juridictionnelle, il sera intéressant de connaître la position des juridictions administratives.

◆ Gestion prévisionnelle des emplois

La loi ne définit pas précisément l'objet de cette consultation.

En pratique, elle reprend pour partie l'obligation antérieure d'information-consultation sur le rapport annuel sur l'emploi, étant précisé que l'autre partie devrait figurer désormais dans la consultation sur la politique sociale.

Ainsi, cette consultation porte sur les prévisions annuelles ou pluriannuelles et les actions, notamment de prévention et de formation au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification les exposant, plus que d'autres, aux conséquences de l'évolution économique ou technologique. À cette occasion, l'employeur apporte toutes explications sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée.

Le but de cette consultation est double. Dans les entreprises qui ont déjà une politique RH structurée, il s'agit d'associer le CSE en lui per-

mettant de mieux connaître le profil de l'entreprise en matière d'emploi et les projets à moyen terme de l'employeur. Dans les autres, il s'agit de pousser l'employeur à analyser emploi et qualifications dans son entreprise et à faire des prévisions dans ces domaines.

Le deuxième objectif de cette consultation est d'inciter l'employeur à mener des actions d'adaptation et de qualification de sa main-d'œuvre, en particulier pour les salariés âgés, très peu qualifiés ou fragilisés qui se trouveraient en difficulté sur le marché du travail. Et s'il n'en a pas prévues, c'est alors au CSE de faire jouer son pouvoir d'initiative.

ATTENTION

L'obligation de consultation du comité social et économique sur la GPEC est écartée dans les entreprises ayant conclu un accord relatif à ce domaine (*C. trav.*, art. L. 2312-14).

◆ Orientations de la formation professionnelle

Dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques, sont également évoquées les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise (*C. trav.*, art. L. 2312-24).

Ces orientations sont établies en cohérence avec le contenu de l'accord issu, le cas échéant, de la négociation relative à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment avec les grandes orientations sur trois ans de la formation professionnelle de l'entreprise qu'il a arrêtées (*C. trav.*, art. L. 2242-2 et 2242-20).

Ces orientations prennent en compte l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes et, le cas échéant, les mesures temporaires qui auraient été prises aux bénéfices des femmes.

REMARQUE

Même si l'article L. 2312-24 du Code du travail distingue la GPEC des orientations de la formation professionnelle, on peut se demander si la dispense de consultation sur la GPEC en cas d'accord sur ce thème englobe les orientations sur la formation professionnelle. En effet, dans le domaine de la négociation, le thème de la GPEC englobe les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle (*C. trav.*, art. L. 2242-20).

59 NIVEAU DE LA CONSULTATION

La consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise est en principe conduite au niveau de l'entreprise (*C. trav.*, art. L. 2312-22). C'est donc le comité social et économique qui est consulté ou, dans les entreprises à établissements multiples, le comité social et économique central.

L'employeur a cependant la faculté de décider d'un autre niveau de consultation.

Dans les groupes, un accord conclu au niveau du groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques est effectuée au niveau du comité de groupe (*C. trav.*, art. L. 2312-20).

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

- à chaque CSE du groupe, qui reste consulté sur les conséquences de ces orientations stratégiques ;
- à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante du groupe.

Consultation sur la situation économique et financière

60 PÉRIODICITÉ

En l'absence d'accord l'organisant, la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise doit avoir lieu chaque année (*C. trav.*, art. L. 2312-25).

61 OBJET DE LA CONSULTATION

En l'absence d'accord définissant son contenu, cette consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise porte également sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche.

REMARQUE

À défaut de consultation sur la recherche et le développement technologique dans le cadre de la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise, les aides publiques en faveur des activités de recherche et de développement technologique sont suspendues (*C. trav.*, art. L. 2312-68). Cette sanction induit que ce thème de consultation est obligatoire, alors qu'il figure dans les dispositions supplétives, applicables seulement en l'absence d'accord collectif.

Logiquement, avant de consentir toute aide, l'administration concernée devrait demander le procès-verbal de la séance au cours de laquelle le CSE a discuté de ces matières. En l'absence de consultation, elle ne peut accorder l'aide.

La consultation porte également sur l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (Cice).

REMARQUE

Le Cice a pour objet le financement de l'amélioration de la compétitivité des entreprises à travers, notamment, des efforts en matière d'investissement, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement, de prospection de nouveaux marchés, de transition écologique et énergétique et de reconstitution de leurs fonds de roulement. Les sommes reçues par l'entreprise au titre de ce crédit d'impôt, ainsi que leur utilisation, sont retracées dans la base de données économiques et sociales.

L'avis du comité social et économique sur l'utilisation de ce crédit d'impôt est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise (*C. trav.*, art. L. 2312-25).

Lorsque le CSE constate une utilisation non conforme de tout ou partie du crédit d'impôt, il dispose d'un droit d'alerte (*C. trav.*, art. L. 2312-61 ; voir nos 90 et 91).

ATTENTION

Cette obligation de consultation sur le Cice a été abrogée tout comme le droit d'alerte en cas d'utilisation non conforme du Cice, par la loi de finances pour 2018 (L. n° 2017-1837, 30 déc. 2017, JO 31 déc., art. 86). Cette abrogation s'applique aux rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2019.

62 NIVEAU DE LA CONSULTATION

La consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise est en principe conduite au niveau de l'entreprise (*C. trav.*, art. L. 2312-22). C'est donc le comité social et économique qui est consulté ou, dans les entreprises à établissements multiples, le comité social et économique central.

L'employeur a cependant la faculté de décider d'un autre niveau de consultation (*C. trav.*, art. L. 2312-22).

REMARQUE

On peut se demander quelle latitude a l'employeur pour décider d'un autre niveau de consultation. En l'absence d'un accord de groupe, il ne peut pas déplacer la consultation au niveau du comité de groupe. Une consultation des seuls comités sociaux et économiques d'établissement n'a guère de sens, s'agissant de la situation économique et financière de l'entreprise.

63 INFORMATIONS TRANSMISES

À moins qu'un accord ne définisse la liste et le contenu des informations mises à disposition du comité social et économique en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise, les informations à transmettre au CSE sont fixées par le Code du travail et diffèrent selon la nature de l'entreprise (société commerciale ou non commerciale), ainsi qu'en fonction de ses effectifs.

◆ Selon le type d'entreprises

L'employeur met à la disposition du CSE, dans la base de données économiques et sociales (*C. trav.*, art. L. 2312-25) :

- ➔ pour l'ensemble des entreprises :
 - les informations sur l'activité et sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir ;
 - les informations relatives à la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.

➔ dans l'ensemble des sociétés commerciales : les documents obligatoirement transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, notamment le rapport de gestion prévu à l'article L. 225-102-1 du Code de commerce qui comprend les informations relatives à la responsabilité sociale et environnementale des entreprises, les communications et les copies transmises aux actionnaires (*C. com.*, art. L. 225-100 à art. L. 225-102-2, art. L. 225-108 et art. L. 225-115 à art. L. 225-118), ainsi que le rapport des commissaires aux comptes. Le comité peut convoquer les commissaires aux comptes pour recevoir leurs explications sur les différents postes des documents communiqués ainsi que sur la situation financière de l'entreprise.

➔ pour les sociétés commerciales et les groupements d'intérêt économique comptant 300 salariés ou plus à la clôture d'un exercice social, ou dont le montant net du chiffre d'affaires, à la même époque, est égal ou supérieur à 18 000 000 euros : une situation de l'actif réalisable et disponible, valeurs d'exploitation exclues, et du passif exigible, un compte de résultat prévisionnel, un tableau de financement en même temps que le bilan annuel et un plan de financement prévisionnel, ainsi que les rapports écrits sur l'évolution de la société, établis par le conseil d'administration ou le directoire et, le cas échéant, le rapport au gérant et le rapport annuel réalisé par le commissaire aux comptes. Ces documents sont couverts par la confidentialité au sens de l'article L. 2315-3 du Code du travail.

➔ pour les entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale : les documents comparables qu'elles établissent.

◆ Dans les entreprises de moins de 300 salariés

Afin de permettre la consultation sur ce thème, dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur met à la disposition du comité social et économique, dans la base de données économiques et sociales les informations suivantes (*C. trav.*, art. R. 2312-16) :

► Investissement matériel et immatériel

- Évolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations),
- Dépenses de recherche et développement,
- Mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de production et d'exploitation et incidences de ces mesures sur les conditions de travail et l'emploi.

► Flux financiers à destination de l'entreprise

Aides publiques : aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne,

l'État, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation. Pour chacune de ces aides, il est indiqué la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son emploi.

► Résultats financiers

- Chiffre d'affaires, bénéfices ou pertes constatés ;
- Résultats d'activité en valeur et en volume ;
- Affectation des bénéfices réalisés.

► Partenariats

- Partenariats conclus pour produire des services ou des produits pour une autre entreprise,
- Partenariats conclus pour bénéficier des services ou des produits d'une autre entreprise.

► Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe

- Transferts de capitaux lorsqu'ils présentent une importance significative, notamment transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales,
- Cessions, fusions et acquisitions réalisées.

◆ Dans les entreprises d'au moins 300 salariés

Afin de permettre la consultation, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur met à la disposition du comité social et économique, dans la base de données économiques et sociales les informations suivantes (*C. trav., art. R. 2312-17*) :

► Investissements

- Investissement matériel et immatériel :
 - évolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations),
 - le cas échéant, dépenses de recherche et développement,
 - évolution de la productivité et taux d'utilisation des capacités de production, lorsque ces éléments sont mesurables dans l'entreprise ;
- Responsabilité sociale et environnementale : pour les entreprises soumises aux dispositions du 5^e alinéa de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce (déclaration de performance extra-financière), les informations environnementales présentées en application de cet alinéa et mentionnées au 2^e du I de l'article R. 225-105 de ce code (description des politiques appliquées par la société pour prévenir, identifier et atténuer la survenance des risques liés à l'activité de la société).

► Flux financiers à destination de l'entreprise

- Aides publiques : aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne,

l'État, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation. Pour chacune de ces aides, il est indiqué la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son emploi ;

– Résultats financiers :

- chiffre d'affaires,
- bénéfices ou pertes constatés ;
- résultats globaux de la production en valeur et en volume ;
- affectation des bénéfices réalisés.

► Partenariats

- Partenariats conclus pour produire des services ou des produits pour une autre entreprise,
- Partenariats conclus pour bénéficier des services ou des produits d'une autre entreprise.

► Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe

- Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative,
- Cessions, fusions et acquisitions réalisées.

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

64 PÉRIODICITÉ

En l'absence d'accord, la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi est annuelle (*C. trav., art. L. 2312-22*).

65 OBJET DE LA CONSULTATION

En l'absence d'accord en adaptant le contenu, la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi 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, 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 contenant des dispositions sur ce droit. Le comité social et économique peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble de ces thèmes, ou par des avis séparés organisés

au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes (*C. trav.*, art. L. 2312-26).

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, le CSE se voit présenter par l'employeur un rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise, ainsi qu'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (*C. trav.*, art. L. 2312-27). Il rend un avis sur ce rapport et sur le programme annuel de prévention. À cette occasion, il peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires. Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport annuel.

Le procès-verbal de la réunion du CSE consacrée à l'examen du rapport et du programme est joint à toute demande présentée par l'employeur en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.

66 NIVEAU DE LA CONSULTATION

La consultation sur la politique sociale de l'entreprise est conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements sont prévues (*C. trav.*, art. L. 2312-22).

67 INFORMATIONS TRANSMISES

En l'absence d'accord adaptant le contenu des informations transmises au comité social et économique, le Code du travail liste les différentes informations qui doivent être mises à disposition dans la base de données économiques et sociales en vue de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise (*C. trav.*, art. L. 2312-26).

◆ Quel que soit l'effectif de l'entreprise

► Informations générales

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur met à la disposition du comité social et économique (*C. trav.*, art. L. 2312-26) :

- les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage et sur le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ;
- les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, tels qu'ils figurent dans la base de données économiques et sociales, ainsi

que l'accord ou, à défaut, le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et la qualité de vie au travail ;

- les informations sur le plan de formation du personnel de l'entreprise ;
- les informations sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation ;
- les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié (*C. trav.*, art. L. 6315-1 ; L. n° 2018-771, 5 sept. 2018, JO 6 sept.) ;
- les informations sur la durée du travail, portant sur :

- les heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise ;
- à défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement ;
- le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise ;
- le nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale ;
- la durée, l'aménagement du temps de travail, la période de prise des congés payés, les conditions d'application des aménagements de la durée et des horaires sur une période supérieure à la semaine lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel, le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés ;

- les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
- les informations sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter ;
- les informations sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés ;
- les informations relatives aux contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaire, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi, aux contrats initiative emploi et les éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

► Santé, sécurité et conditions de travail

L'employeur présente également (*C. trav.*, art. L. 2312-27) :

– un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines. Les questions du travail de nuit et de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels sont traitées spécifiquement ;

– un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, qui fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Le comité social et économique rend un avis sur ce rapport et sur le programme annuel de prévention. À cette occasion, il peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires. Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le CSE n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport annuel.

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

► Formation professionnelle

En outre, en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, l'employeur communique aux membres du CSE les informations relatives à la formation professionnelle et aux conditions de travail prévues aux rubriques 1^oA e et f de la base de données économiques et sociale prévues à l'article R. 2312-8 du Code du travail (*C. trav., art. R. 2312-18*).

➔ Pour plus de détail sur ces informations, voir *Point spécial*, p. 91.

◆ Dans les entreprises de moins de 300 salariés

À défaut d'accord listant d'autres informations, l'employeur doit remettre au comité social et économique, les informations prévues aux rubriques 1^oA (investissement social), 2^o (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise) et 4^o (rémunération des salariés et des dirigeants) de la base de données économique et sociale prévues à l'article R. 2312-8 du Code du travail (*C. trav., art. R. 2312-19*).

➔ Pour plus de détail sur ces informations, voir *Point spécial*, p. 91.

◆ Dans les entreprises d'au moins 300 salariés

À défaut d'accord listant d'autres informations, l'employeur doit remettre au CSE les informations prévues aux rubriques 1^oA (investissement social), 2^o (égalité professionnelle) et 4^o (rémunération des salariés et des dirigeants) et 5^o (représentation du personnel et activités sociales et culturelles) de la base de données économique et sociale prévues à l'article R. 2312-9 du Code du travail (*C. trav., art. R. 2312-20*).

➔ Pour plus de détail sur ces informations, voir *Point spécial*, p. 91.

68 BILAN SOCIAL DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 300 SALARIÉS

◆ Dans les entreprises d'au moins 300 salariés

Lorsque l'entreprise compte au moins 300 salariés, la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, porte, en outre, sur le bilan social de l'entreprise (*C. trav., art. L. 2312-28*).

REMARQUE

La consultation sur le bilan social figure parmi les dispositions supplétives applicables en l'absence d'accord d'entreprise aménageant les consultations récurrentes. Il semble donc que si un tel accord est conclu et ne prévoit pas de consultation sur le bilan social, celle-ci n'est pas

Information trimestrielle dans les entreprises d'au moins 300 salariés

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur doit mettre à la disposition du comité social et économique dans la base de données économiques et sociales, chaque trimestre, les informations suivantes (*C. trav., art. L. 2312-69*) :

- 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.
- S'agissant de l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés, l'employeur doit faire apparaître mois par mois (*C. trav., art. R. 2312-21*) :
- le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
 - le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ;
 - le nombre de salariés à temps partiel ;
 - le nombre de salariés temporaires ;
 - le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ;
 - le nombre des contrats de professionnalisation.

L'employeur doit présenter au CSE les motifs l'ayant conduit à recourir aux salariés titulaires d'un CDD, aux salariés à temps partiel, aux salariés temporaires et à ceux appartenant à une entreprise extérieure.

Il doit également lui communiquer le nombre de 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 par les salariés temporaires (*C. trav., art. R. 2312-21*).

obligatoire. Le ministère du Travail n'apporte pas de précisions sur ce point dans son « questions-réponses ».

L'employeur met à la disposition du comité social et économique, dans la base de données économiques et sociales, les données relatives au bilan social.

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, le CSE d'établissement est consulté sur le bilan social particulier à chaque établissement dont l'effectif habituel est au moins de 300 salariés (*C. trav., art. L. 2312-28*).

Le seuil de 300 salariés est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant douze mois consécutifs (*C. trav., art. L. 2312-34*). L'employeur dispose alors d'un délai d'un an à compter du franchissement du seuil de 300 salariés pour se conformer complètement aux obligations d'information et de consultation du comité social et économique (*C. trav., art. L. 2312-34*).

Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement atteint le seuil d'assujettissement de 300 salariés, le premier bilan social porte sur l'année suivant celle au cours de laquelle le seuil a été atteint. Le premier bilan peut ne concerner que l'année écoulée ; le deuxième peut ne concerner que les deux dernières années.

Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement tombe en dessous du seuil d'assujettissement prévu, un bilan social est néanmoins présenté pour l'année en cours (*C. trav., art. L. 2312-29*).

◆ Contenu

Le bilan social récapitule les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes.

Il comporte des 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 (*C. trav., art. L. 2312-30*).

◆ Mise à disposition du contenu du bilan social

Les informations du bilan social sont mises à la disposition de tout salarié qui en fait la demande (*C. trav., art. L. 2312-31*).

Elles sont également mises à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail avec l'avis du comité social et économique dans un délai de quinze jours à compter de la réunion du CSE (*C. trav., art. L. 2312-31*).

◆ Communication de l'avis du comité social et économique aux actionnaires

Dans les sociétés par actions, le dernier bilan social accompagné de l'avis du comité social et économique est adressé aux actionnaires ou mis à leur disposition (*C. trav., art. L. 2312-32*).

CONSULTATIONS ET INFORMATIONS PONCTUELLES

69 PRINCIPE

Le comité social et économique doit être consulté ponctuellement sur tous les thèmes listés par l'article L. 2312-8 du Code du travail relevant de ses attributions générales (*voir n° 50*).

Le Code du travail prévoit également plusieurs cas de consultations ponctuelles du CSE (*C. trav., art. L. 2312-37*) :

- mise en œuvre des 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.

Ces cas s'ajoutent aux différentes informations et consultations du comité social et économique prévues par le Code du travail, quel que soit l'effectif de l'entreprise (*voir n° 34 et s.*).

70 ADAPTATIONS PAR ACCORD

◆ Accord d'entreprise

Un accord d'entreprise peut adapter les règles de consultations et informations ponctuelles du comité social et économique (*C. trav., art. L. 2312-55*).

L'accord peut être conclu avec des délégués syndicaux, suivant les règles fixées au premier alinéa de l'article L. 2232-12 du Code du travail, c'est-à-dire que l'accord doit être majoritaire, sans possibilité de validation par référendum d'un accord minoritaire. En l'absence de délégués syndicaux, il peut être conclu entre l'employeur et le CSE, à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel au comité.

L'accord peut définir :

- le contenu des consultations et informations ponctuelles du comité social et économique prévues tant par l'article L. 2312-8 du Code du travail (attributions générales) que par l'article L. 2312-37, tout en respectant les dispositions

d'ordre public fixées aux articles L. 2312-38 à L. 2312-54 ;

- les modalités de ces consultations ponctuelles, notamment le nombre de réunions ;
- les délais dans lesquels les avis du CSE sont rendus.

◆ Accord de groupe

Un accord de groupe peut prévoir que les consultations et informations ponctuelles visées aux articles L. 2312-8 et L. 2312-37 du Code du travail sont effectuées au niveau du comité de groupe (*C. trav.*, art. L. 2312-56).

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

- à chaque comité social et économique des entreprises du groupe, qui reste consulté sur les conséquences des projets sur l'entreprise ;
- à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante du groupe.

71 INFORMATIONS À COMMUNIQUER APRÈS L'ÉLECTION

◆ Dispositions supplétives

Les informations à communiquer au comité social et économique après son élection figurent parmi les dispositions supplétives du Code du travail : l'article L. 2312-57 du Code du travail ne s'applique donc qu'en l'absence d'accord organisant les modalités d'information et consultation ponctuelle du CSE (*C. trav.*, art. L. 2312-55).

Ainsi, en l'absence d'un tel accord, un mois après chaque élection du CSE, l'employeur lui communique une documentation économique et financière précisant (*C. trav.*, art. L. 2312-57) :

- 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.

Elle est communiquée sous la forme d'un écrit. Mais une communication électronique dans le cadre de la base de données économiques et sociales serait, à notre sens, valable.

◆ Contenu

► Informations relatives à l'entreprise

Le comité social et économique reçoit des informations (*Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984, BO TR n° 84/8 bis*) :

- sur la forme juridique de l'entreprise et son organisation ;

À ce titre, l'employeur est tenu de communiquer l'organigramme général et de donner des informa-

tions précises sur le fonctionnement de l'entreprise (par exemple, la répartition géographique des établissements, leur activité et importance respectives). L'employeur qui adhère à un groupement d'employeurs est tenu de donner au CSE des informations sur la constitution et la nature du groupement (*C. trav.*, art. L. 1253-7).

- sur la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital, dans les sociétés par actions, sous réserve de la connaissance par l'employeur de ces actionnaires ;
- un document de caractère prévisionnel relatif aux perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées (par exemple, les activités et investissements projetés, les résultats escomptés).

► Informations relatives aux relations de l'entreprise avec l'extérieur

Le comité social et économique reçoit des informations (*Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984, BO TR n° 84/8 bis*) :

- le cas échéant, sur la position de l'entreprise au sein du groupe ;

À ce titre, des informations doivent être données sur les relations contractuelles et financières, les échanges techniques et économiques qui unissent la société aux autres sociétés du groupe.

- sur la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient, c'est-à-dire sa situation sur le marché, sa position face à la concurrence, dans la limite des informations dont dispose l'employeur.

72 MÉTHODES DE RECRUTEMENT ET MOYENS DE CONTRÔLE DE L'ACTIVITÉ DES SALARIÉS

◆ Méthodes et techniques d'aide au recrutement

Le comité social et économique 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 (*C. trav.*, art. L. 2312-38).

◆ Traitements automatisés de gestion du personnel

La consultation du comité social et économique s'impose également préalablement à la mise en place ou à la modification d'un traitement automatisé de gestion du personnel (*C. trav.*, art. L. 2312-38).

◆ Moyens de contrôle de l'activité des salariés

Dans les entreprises où des moyens ou techniques sont mis en place permettant un contrôle de l'activité des salariés, le comité social et économique est informé et consulté préalablement à la mise en œuvre du système (*C. trav.*, art. L. 2312-38 ; *Cass. soc.*, 2 nov. 2016, n° 15-20.540).

Cette consultation a pour but de permettre aux membres du CSE de vérifier « la pertinence et la proportionnalité entre les moyens techniques utilisés et le but recherché par l'entreprise » (*Circ. DRT n° 93-10, 15 mars 1993*).

En revanche, l'employeur n'a pas à consulter le comité social et économique lors de la mise en place :

- de procédés de surveillance des entrepôts ou autres locaux de rangement dans lesquels les salariés ne travaillent pas (*Cass. soc., 31 janv. 2001, n° 98-44.290P*) ;

- d'un système de surveillance vidéo installé uniquement pour assurer la sécurité du magasin et non pour contrôler le salarié dans l'exercice de ses fonctions (*Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-16.564*) ;

- d'un audit pour apprécier, à un moment donné, l'organisation d'un service (*Cass. soc., 12 juill. 2010, n° 09-66.339P*).

◆ Évaluation des compétences

Un dispositif d'évaluation des compétences des salariés peut être mis en place dans l'entreprise à condition qu'il soit établi en lien avec les emplois occupés ou proposés, que le salarié soit informé des méthodes et techniques utilisées et que celles-ci soient pertinentes au regard de la finalité recherchée (*C. trav., art. L. 1222-3 et art. L. 1222-4*).

Ces articles ne prévoient pas expressément la consultation du comité social et économique. Il doit cependant être consulté au titre de ses compétences générales (*C. trav., art. L. 2312-8*).

73 MESURES AFFECTANT LE VOLUME OU LA STRUCTURE DES EFFECTIFS

L'article L. 2312-8 du Code du travail impose la consultation du comité social et économique « sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ». Outre la réduction d'effectifs, la structure de ceux-ci peut considérablement varier, en particulier si des modifications de la production nécessitent des qualifications nouvelles ou des mutations.

Toutefois, sont exclues du champ d'application les modifications ponctuelles, individuelles, temporaires ou exceptionnelles (*Cass. crim., 28 janv. 1992, n° 90-87.187P*).

Le comité est consulté sur :

- la modification des méthodes d'exploitation de nature à affecter la structure des effectifs et l'organisation du travail, même si aucune réduction d'effectif n'est alléguée (*Cass. crim., 3 mai 1983, n° 82-93.200*) ;

- l'affectation de certains salariés à une « section de reclassement » qui pourrait déboucher sur un reclassement interne ou externe (*Cass. crim., 27 nov. 1990, n° 89-81.454*) ;

- les plans de rémunération des cadres commerciaux, compte tenu de leurs incidences sur le

volume et la structure des effectifs de la société.

En effet, en l'espèce, à la suite de la mise en place de ces plans, de nombreux cadres avaient été licenciés, soit pour non-respect des objectifs fixés par les plans, soit parce que les intéressés ont refusé ces plans (*Cass. crim., 3 mars 1998, n° 96-85.098P*).

74 RESTRUCTURATION ET COMPRESSION DES EFFECTIFS

Le comité social et économique est doté d'une compétence générale et approfondie sur tous les projets de restructuration et de compression des effectifs (*C. trav., art. L. 2312-37 et art. L. 2312-39*).

◆ Licenciement économique collectif avec PSE

Dans le cas d'un projet de licenciement pour motif économique portant sur 10 salariés ou plus sur une même période de 30 jours, l'article L. 1233-30 du Code du travail renvoie expressément à l'article L. 2312-39 du Code du travail (en réalité, c'est toujours l'ancien article L. 2323-31 qui est cité, le législateur ayant omis de mettre à jour la référence textuelle), pour la consultation du comité social et économique qui vient s'ajouter à la consultation portant sur le projet de licenciement collectif (*voir n° 75*).

Dans ce cas, le CSE émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application dans les conditions et délais prévus à l'article L. 1233-30 du Code du travail. Cet avis est transmis à l'autorité administrative (*C. trav., art. L. 2312-39*).

◆ Autres cas

Mais la jurisprudence ne limite pas l'application de ce texte aux licenciements économiques et considère que cette consultation concerne tout mode de départ. Dès qu'un nombre de départs suffisants a pour résultat de modifier le volume des effectifs, le comité doit donner un avis circonstancié. Il peut s'agir de :

- « départs naturels », par le jeu des mises à la retraite ou des non-renouvellements de contrats à durée déterminée : du moment que leur nombre est tel qu'il a pour effet une compression des effectifs (*Cass. crim., 4 nov. 1997, n° 96-84.594P*) ;

- la décision de l'employeur de ne plus recruter d'intérimaires à l'échéance des contrats de mission (*Cass. crim., 10 mai 2016, n° 14-85.318P*). Cette décision concernait plus de 120 salariés et intervenait alors que depuis plusieurs années l'entreprise avait recours massivement à l'intérim pour pourvoir durablement des emplois liés à son activité normale et permanente.

L'article L. 2312-39 du Code du travail exclut en revanche son application lorsque l'entreprise a recours à un accord collectif organisant des

ruptures d'un commun accord de contrats de travail dans le cadre de congés de mobilité (*C. trav.*, art. L. 1237-18 et s.) ou dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective (*C. trav.*, art. L. 1237-19 et s.).

REMARQUE

L'article L. 2312-39 du Code du travail ne concerne que les mesures d'ordre économique. Il ne donne pas droit au CSE de contrôler des licenciements pour faute, même prononcés à l'encontre de 33 salariés, qui relèvent du pouvoir disciplinaire de l'employeur (*Cass. crim.*, 4 avr. 1995, n° 93-80.312P).

◆ Information des sous-traitants

À défaut d'accord organisant les modalités d'information et consultation ponctuelles du comité social et économique, lorsque le projet de restructuration et de compression des effectifs est de nature à affecter le volume d'activité ou d'emploi d'une entreprise sous-traitante, l'entreprise donneuse d'ordres doit en informer immédiatement l'entreprise sous-traitante.

Le CSE de l'entreprise sous-traitante doit alors être immédiatement informé et recevoir toute explication utile sur l'évolution probable de l'activité et de l'emploi (*C. trav.*, art. L. 2312-58).

75 LICENCIEMENT COLLECTIF POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

◆ Règles variables selon l'effectif

L'article L. 2312-40 du Code du travail renvoie aux dispositions prévues dans le même code sur les licenciements économiques pour la consultation du comité social et économique en cas de licenciement collectif.

Des développements sont déjà consacrés, au n° 36, au rôle du CSE dans le licenciement pour motif économique : ils ne portent cependant que sur les règles applicables aux entreprises de moins de 50 salariés et à certaines règles communes s'appliquant également aux comités sociaux et économiques d'entreprises d'au moins 50 salariés.

Nous développons ici les règles propres aux entreprises d'au moins 50 salariés.

◆ Licenciement individuel

Dans ce cas, la loi ne prévoit pas de consultation spécifique du comité social et économique. Dans ces conditions, une telle mesure ne devrait pas être soumise à consultation.

On peut toutefois s'interroger sur le point de savoir si le CSE ne devrait pas être consulté sur le fondement de l'article L. 2312-8 qui prévoit la consultation du comité sur la marche générale de l'entreprise. Si le projet n'a pas de conséquence en termes d'organisation (fermeture d'un établissement ou d'un service), cela ne devrait pas être le cas. Dans l'hypothèse où le

Visites de l'inspection du travail

L'agent de contrôle de l'inspection du travail, dans le cadre de ses fonctions, a la possibilité d'effectuer des visites de l'entreprise (*C. trav.*, art. L. 8113-1).

L'employeur doit alors informer les membres de la délégation du personnel au comité social et économique de la présence de l'agent. Les membres du comité peuvent présenter leurs observations.

Lors de sa visite, l'agent de contrôle de l'inspection du travail se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du CSE, si ce dernier le souhaite (*C. trav.*, art. L. 2312-10).

licenciement économique individuel s'accompagne d'autres mesures structurantes sur ce projet plus global, la consultation du CSE peut s'imposer.

◆ Licenciement collectif

de moins de 10 salariés sur 30 jours

Pour les « petits » licenciements (c'est-à-dire de 2 à 9 salariés sur une même période de 30 jours), l'employeur consulte le comité social et économique en application de l'article L. 1233-8 du Code du travail, comme dans les entreprises de moins de 50 salariés (*voir* n° 36).

Si le projet a été décidé au siège et excède le pouvoir du ou des chefs d'établissement concernés, ou s'il porte sur plusieurs établissements simultanément, il doit y avoir plusieurs consultations, l'une du CSE central, les autres des CSE d'établissement concernés (*C. trav.*, art. L. 1233-9). La question peut se poser de savoir si le CSE doit également être consulté au titre de l'article L. 2312-39 du Code du travail, sur le projet de restructuration et de compression des effectifs.

Concernant les « grands licenciements », c'est-à-dire d'au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours (*C. trav.*, art. L. 1233-30), le texte renvoie expressément à l'application de l'article L. 2312-39 du Code du travail.

En l'absence d'un tel renvoi pour les petits licenciements, il y a donc tout lieu d'exclure la consultation au titre de l'article L. 2312-39 du Code du travail s'ajoutant à la procédure de consultation prévue par l'article L. 1233-8 du même code.

REMARQUE

Le recours à l'expert n'est pas prévu pour les petits licenciements économiques. Le comité social et économique peut cependant recourir à un expert libre, financé sur son budget de fonctionnement (*voir Zoom* p. 85).

◆ Licenciement d'au moins 10 salariés sur 30 jours

► Principe

Pour les « grands » licenciements économiques nécessitant la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi, l'employeur doit consulter le comité social et économique en application de l'article L. 1233-30 du Code du travail (*C. trav.*, art. L. 1233-28).

Dans les entreprises dotées d'un CSE central, l'employeur consulte ce dernier et le ou les CSE d'établissements intéressés dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissements concernés ou portent sur plusieurs établissements simultanément. Dans ce cas, le ou les comités sociaux et économiques d'établissements tiennent leurs réunions après celles du CSE central (*C. trav.*, art. L. 1233-36).

► Objet de la consultation

La consultation porte sur :

– l'opération projetée et ses modalités d'application. Cet avis est transmis à l'autorité administrative.

L'article L. 1233-30 vise toujours l'ancien article L. 2323-31 du Code du travail désormais repris à l'article L. 2312-39 du même code.

– le projet de licenciement collectif : 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 prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi et, le cas échéant, les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.

REMARQUE

Les éléments relatifs au projet de licenciement collectif faisant l'objet d'un accord collectif majoritaire déterminant le plan de sauvegarde de l'emploi et les modalités de consultation du CSE (*C. trav.*, art. L. 1233-24-1) ne sont pas soumis à la consultation du comité social et économique.

Le CSE tient au moins deux réunions qui doivent être espacées d'au moins quinze jours.

► Informations à communiquer

Avec la convocation à la première réunion, l'employeur adresse au comité tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif. L'article L. 1233-31 du Code du travail énumère les différents éléments d'information à lui fournir. L'employeur adresse également le plan de sauvegarde de l'emploi (*C. trav.*, art. L. 1233-32).

► Avis du comité

Le comité social et économique rend ses deux avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de la première réunion au cours de laquelle il est consulté à :

– deux mois lorsque le nombre des licenciements est inférieur à 100 ;

– trois mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;

– quatre mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 250.

En l'absence d'avis rendu dans ces délais, le CSE est réputé avoir été consulté.

Une convention ou un accord collectif peuvent prévoir des délais différents.

L'employeur doit mettre à l'étude, dans le délai précité, les suggestions relatives aux mesures sociales envisagées et les propositions alternatives au projet de restructuration formulées par le CSE. Il lui donne une réponse motivée (*C. trav.*, art. L. 1233-33).

Par ailleurs, les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement doivent être définies dans le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Ce suivi fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du comité social et économique dont les avis sont transmis à l'autorité administrative (*C. trav.*, art. L. 1233-63). Seules les modalités de suivi doivent être définies : le fait que le plan ne mentionne pas les modalités particulières de consultation du CSE sur le suivi des mesures ne peut conduire l'Administration à refuser de valider l'accord collectif fixant le contenu du PSE (*CE*, 7 févr. 2018, n° 403.989).

► Recours à l'expert

Pour l'appuyer dans sa démarche, le comité social et économique peut recourir à une expertise pouvant porter sur les domaines économique et comptable ainsi que sur la santé, la sécurité ou les effets potentiels du projet sur les conditions de travail (*C. trav.*, art. L. 1233-34 et art. L. 2315-92, 3°).

La décision de recourir à un expert doit être prise au cours de la première réunion de consultation (*C. trav.*, art. L. 1233-34).

L'expert est rémunéré par l'employeur (*C. trav.*, art. L. 2315-80). Il peut se faire assister d'un expert libre, qui sera, quant à lui, rémunéré par le CSE (*C. trav.*, art. L. 2315-81).

➔ Sur le recours à l'expert, voir Zoom p. 85.

► Accord de méthode

Un accord de méthode d'entreprise, de groupe ou de branche peut fixer les modalités d'information et de consultation du CSE, ainsi que le cadre de recours à une expertise par le comité en cas de licenciement économique d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours (*C. trav.*, art. L. 1233-21).

En particulier, il peut déterminer les conditions dans lesquelles le comité social et économique (*C. trav.*, art. L. 1233-22) :

– est réuni et est informé de la situation économique et financière de l'entreprise ;

- a la faculté de formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi ;
- peut obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions ;
- peut recourir à une expertise.

L'accord ne peut déroger aux dispositions du Code du travail relatives aux (*C. trav.*, art. L. 1233-23) :

- règles générales d'information et de consultation du CSE prévues aux articles L. 2312-14, L. 2312-15 et L. 2312-16 du Code du travail (le législateur a omis d'actualiser les références de textes et renvoie toujours aux anciens articles concernant le comité d'entreprise) ;
- renseignements à communiquer au CSE en application des articles L. 1233-31, L. 1233-32 et L. 1233-33 du Code du travail et à la possibilité de faire des propositions alternatives (*C. trav.*, art. L. 1233-33) ;
- règles de consultation applicables en cas de redressement ou liquidation judiciaire, prévues à l'article L. 1233-58 du Code du travail.

76 RECHERCHE D'UN REPRENEUR EN CAS DE FERMETURE D'ÉTABLISSEMENT

◆ Principe

Lorsqu'elle envisage la fermeture d'un établissement qui aurait pour conséquence un projet de licenciement collectif, l'entreprise est tenue de réunir et d'informer le CSE au plus tard à l'ouverture de la procédure d'information et de consultation prévue en cas de licenciement économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours (*C. trav.*, art. L. 1233-57-9).

Sont concernées les entreprises soumises à l'obligation de proposer un congé de reclassement (*C. trav.*, art. L. 1233-71). Il s'agit des entreprises ou établissements ou encore des groupes d'entreprises d'au moins 1 000 salariés, et des entreprises de dimension communautaire (Communauté européenne et Espace économique européen) d'au moins 1 000 salariés comportant au moins un établissement d'au moins 150 salariés dans au moins deux États membres.

◆ Recherche d'un repreneur

L'employeur doit adresser aux représentants du personnel, avec la convocation à la réunion, tous renseignements utiles sur le projet de fermeture de l'établissement. Il indique notamment (*C. trav.*, art. L. 1233-57-10) :

- les raisons économiques, financières ou techniques du projet de fermeture ;
- les actions qu'il envisage d'engager pour trouver un repreneur ;
- les possibilités pour les salariés de déposer une offre de reprise, les différents modèles de reprise possibles, ainsi que le droit des repré-

sentants du personnel de recourir à un expert de son choix rémunéré par l'entreprise (voir ci-dessous).

REMARQUE

Dans les entreprises dotées d'un comité social et économique central, l'employeur réunit et informe le CSE central et les CSE d'établissement intéressés dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir des chefs d'établissement concernés ou portent sur plusieurs établissements simultanément. Dans ce cas, les CSE d'établissement tiennent leur réunion après celle du CSE central (*C. trav.*, art. L. 1233-57-11).

Le comité social et économique est informé des offres de reprise formalisées, au plus tard huit jours après leur réception. Les informations qui lui sont communiquées à ce titre sont réputées confidentielles. Le CSE peut émettre un avis dans les mêmes délais qu'en matière de licenciement économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours (*C. trav.*, art. L. 1233-30), participer à la recherche d'un repreneur et formuler des propositions (*C. trav.*, art. L. 1233-57-15).

Si le comité social et économique souhaite participer à la recherche d'un repreneur, l'employeur lui donne accès, à sa demande, aux :

- informations nécessaires aux entreprises candidates à la reprise de l'établissement, exceptées les informations dont la communication serait de nature à porter atteinte aux intérêts de l'entreprise ou mettrait en péril la poursuite de l'ensemble de son activité ;
- offres de reprises ;
- réponses motivées par ses soins à chacune des offres de reprise reçues (*C. trav.*, art. L. 1233-57-16).

◆ Expertise

Le CSE peut recourir à l'assistance d'un expert de son choix rémunéré par l'entreprise. Celui-ci a pour mission d'analyser le processus de recherche d'un repreneur, sa méthodologie et son champ, d'apprécier les informations mises à la disposition des repreneurs potentiels, d'étudier les offres de reprise et d'apporter son concours à la recherche d'un repreneur par le comité et à l'élaboration de projets de reprise. Il doit rendre son rapport dans les mêmes délais qu'en matière de licenciement économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours (*C. trav.*, art. L. 1233-30).

Lorsque le comité social et économique recourt à l'assistance d'un expert, l'employeur en informe sans délai l'autorité administrative (*C. trav.*, art. L. 1233-57-17).

Dans les entreprises dotées d'un CSE central, les CSE d'établissement exercent les attributions confiées au CSE dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements (*C. trav.*, art. L. 1233-57-18).

◆ Clôture de la période de recherche

L'employeur consulte le comité social et économique sur toute offre de reprise à laquelle il souhaite donner suite et indique les raisons qui le conduisent à accepter cette offre, notamment au regard de la capacité de l'auteur de l'offre à garantir la pérennité de l'activité et de l'emploi de l'établissement. Le CSE émet un avis sur cette offre (*C. trav.*, art. L. 1233-57-19).

Si aucune offre de reprise n'a été reçue ou si l'employeur n'a souhaité donner suite à aucune des offres, celui-ci réunit le CSE et lui présente un rapport, qui est communiqué à l'autorité administrative. Ce rapport indique les actions engagées pour rechercher un repreneur, les offres de reprise qui ont été reçues ainsi que leurs caractéristiques, les motifs qui l'ont conduit, le cas échéant, à refuser la cession de l'établissement (*C. trav.*, art. L. 1233-57-20).

◆ Sanctions

Le non-respect des obligations de recherche de repreneur, et de consultation du comité social et économique dans ce cadre, expose l'employeur à ce que l'Administration refuse de valider ou homologuer le plan de sauvegarde de l'emploi mis en place dans le cadre de la procédure de licenciement économique (*C. trav.*, art. L. 1233-57-2 ; art. L. 1233-57-3).

Le préfet de département peut également demander le remboursement des aides pécuniaires en matière d'installation, de développement économique, de recherche ou d'emploi attribuées par une personne publique à l'entreprise, au titre de l'établissement concerné par le projet de fermeture, au cours des deux années précédant l'engagement de la procédure de licenciement (*C. trav.*, art. L. 1233-57-21 ; *C. trav.*, art. R. 1233-15-2).

77 MODIFICATION DE L'ORGANISATION ÉCONOMIQUE OU JURIDIQUE DE L'ENTREPRISE

◆ Absence de précisions des nouvelles dispositions légales

La consultation du comité social et économique en cas de modification de son organisation économique ou juridique figure à l'article L. 2312-8 du Code du travail relatif aux attributions générales du comité.

Le Code du travail ne fournit pas de précisions supplémentaires.

◆ Fusion, cession, acquisition

Sous l'empire des anciennes règles applicables au comité d'entreprise, le Code du travail visait expressément la fusion, la cession, la modification importante des structures de production de l'entreprise ainsi que l'acquisition ou la cession de filiales.

L'acquisition d'une filiale peut être réalisée de différentes façons : constitution d'une société,

apport partiel d'actifs, souscription à une augmentation du capital, achat d'actions ou de parts. Souvent cette acquisition se fait de manière progressive. Cette opération peut concerner le CSE à deux titres : d'abord dès qu'il y a prise de participation (*voir ci-dessous*), puis à la dernière étape, celle qui permet d'atteindre le seuil de possession de 50 % du capital. Quant à la cession de filiale, elle a lieu dès l'instant où le taux de participation détenu par la société mère tombe au-dessous de 50 %.

◆ Prise de participation

Les anciennes dispositions prévoyaient également la consultation du comité en cas de prise de participation dans une société, ou lorsque l'entreprise fait l'objet d'une prise de participation. Selon l'article L. 233-2 du Code de commerce, il y a participation lorsqu'une société détient entre 10 % et 50 % du capital d'une autre société.

En application des anciennes dispositions du Code du travail, la Cour de cassation a estimé que lorsque l'employeur prend une participation dans une société, il est tenu de consulter le comité sans que cette obligation soit limitée aux seuls projets économiques et financiers importants. Peu importe également que la prise de participation s'effectue dans une société déjà constituée ou à constituer (*Cass. crim.*, 3 févr. 2004, n° 03-80.784P).

◆ Autres motifs

D'autres hypothèses peuvent être concernées, en particulier les scissions, les transformations du fonds, les dissolutions, la transmission négociée d'une partie du capital, la cession de titres. La transmission négociée d'une partie du capital social est utilisée comme un moyen de placer la société qui exploite l'entreprise sous la dépendance d'une autre société. Une telle opération équivaut à la cession de l'entreprise elle-même, contrairement à la vente entre particuliers d'actions ou de parts de sociétés qui constitue, en règle générale, une opération patrimoniale d'ordre privé ne donnant pas lieu à consultation préalable du CSE si elle n'entraîne pas de modification dans la direction de la filiale, la structure de son capital ni dans son activité (*Cass. crim.*, 22 mars 1983, n° 82-91.562P ; *Cass. crim.*, 29 oct. 1991, n° 90-84.302).

Lorsqu'un projet de réorganisation, arrêté par les actionnaires et formulé même en termes généraux, est indissociablement lié à un projet de cession, le comité social et économique doit nécessairement être informé et consulté sur ce projet. À défaut, les effets de la cession de titres d'une société peuvent être suspendus (*CA Paris*, ch. 1, 10 mars 2014, n° 13/17082).

L'opération de changement des actionnaires qui s'analyse comme une opération de restructuration et de réorganisation du groupe, et non comme une cession entre particuliers d'actions d'une société, implique la consultation du CSE (*Cass. soc.*, 16 avr. 1996, n° 93-15.417P).

Il en est de même concernant la mise en location-gérance lorsqu'elle entraîne une réorganisation de l'entreprise (*Cass. crim.*, 27 mars 1990, n° 89-82.951 ; *CA Toulouse*, 25 juin 2008, n° 08/02067).

REMARQUE

Le comité social et économique doit être informé et consulté sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, peu important que celle-ci soit la conséquence de dispositions légales (*Cass. soc.*, 26 oct. 2010, n° 09-67.760P). En l'espèce, la loi du 5 mars 2009 portant réforme de l'audiovisuel public a eu pour conséquence d'imposer le transfert de la totalité des actions de Radio France Internationale (RFI) à une *holding* détenue par l'État. La société RFI soutenait qu'elle n'avait pas à informer et consulter le CSE sur cette opération dans la mesure où, rendue obligatoire par la loi, elle ne pouvait en tout état de cause donner lieu à aucun projet ni discussion.

Parmi les modifications devant être soumises à consultation du comité social et économique, le ministère du Travail avait également listé (*Circ. DRT* n° 12, 30 nov. 1984) :

- la création, la transformation, la fermeture d'un département, d'un service, d'une agence ou d'un établissement,
- toute modification importante dans l'organisation interne des différents établissements ou services de l'entreprise,
- les projets de recours à la sous-traitance,
- un projet de constitution d'un groupement d'intérêt économique.

L'avis du CSE, consulté sur le projet de modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, est communiqué à l'assemblée générale des actionnaires appelée à délibérer sur cette question (*C. com.*, art. L. 225-105).

78 OPÉRATION DE CONCENTRATION

Une procédure particulière d'information du comité social et économique est prévue lorsqu'une entreprise est partie à une opération de concentration telle que définie à l'article L. 430-1 du Code de commerce (*C. trav.*, art. L. 2312-41).

◆ Situations visées

Une opération de concentration est réalisée lorsque (*C. com.*, art. L. 430-1) :

- deux ou plusieurs entreprises antérieurement indépendantes fusionnent ;
- une ou plusieurs personnes détenant déjà le contrôle d'une entreprise au moins, ou lorsqu'une ou plusieurs entreprises acquièrent, directement ou indirectement, que ce soit par prise de participation au capital ou achat d'éléments d'actifs, contrat ou tout autre moyen, le contrôle de l'ensemble ou de parties d'une ou plusieurs autres entreprises ;
- une entreprise commune accomplissant de

manière durable toutes les fonctions d'une entité économique autonome est créée.

Pour l'application de ce texte, sont parties à l'opération de concentration l'ensemble des entités économiques qui sont affectées, directement ou indirectement, par la prise de contrôle (*Cass. soc.*, 26 oct. 2010, n° 09-65.565P). La Cour de cassation a donc considéré que la consultation devait intervenir au sein de la filiale faisant directement et juridiquement l'objet de la prise de contrôle, mais également au niveau du CSE central de l'unité économique et sociale à laquelle appartenait la société considérée.

Au contraire, n'est pas retenue comme partie à l'opération de concentration une filiale d'une société envisageant d'acquérir le capital d'un groupe, s'il n'est pas démontré qu'il existe une situation de concurrence entre elle et les filiales du groupe concerné, ou encore de conséquences actuelles ou futures mais certaines ou prévisibles de cette opération sur l'emploi et l'activité de cette filiale et, par là, sur la situation des salariés (*Cass. soc.*, 2 juill. 2014, n° 13-17.361).

◆ Modalités de consultation du comité social et économique

L'employeur réunit le CSE au plus tard dans les trois jours à compter de la publication du communiqué relatif à la notification du projet de concentration émanant soit de l'Autorité de la concurrence en application de l'article L. 430-3 Code de commerce, soit de la Commission européenne en application du règlement n° 139/2004 du 20 janvier 2004 sur les concentrations (*C. trav.*, art. L. 2312-41).

La publication d'un communiqué par l'Autorité de la concurrence est prévue en fonction de seuils de chiffres d'affaires déterminés à l'article L. 430-2 du Code de commerce.

Le seuil du chiffre d'affaires à prendre en considération s'apprécie à partir du chiffre d'affaires total réalisé par les entreprises jointes à l'opération, c'est-à-dire en cas de cession, le cédant et le cessionnaire (*Cass. soc.*, 13 nov. 2007, n° 06-12.339).

Étant donnée la rédaction de l'article L. 2312-41 du Code du travail, il semble que la consultation du CSE ne soit pas obligatoire si l'opération de concentration ne donne pas lieu, en raison de ces seuils, à la publication d'un communiqué de l'Autorité de la concurrence ni de la Commission européenne.

ATTENTION

Si le comité social et économique se réunit déjà en raison du dépôt d'une offre publique d'acquisition (OPA), l'employeur n'a pas à organiser une première réunion spécifiquement sur l'opération de concentration (*C. trav.*, art. L. 2312-41). Il peut organiser une seule et même réunion sur l'OPA et sur l'opération de concentration.

◆ Recours à un expert-comptable

Au cours de la réunion, le comité social et économique se prononce sur son éventuel recours à un expert-comptable (*C. trav.*, art. L. 2312-41 et art. L. 2315-92).

Ce dernier a accès aux documents de toutes les sociétés concernées par l'opération (*C. trav.*, art. L. 2315-93). Sa mission est limitée à l'opération de concentration et ne peut être étendue à un projet de cession de l'entreprise (*Cass. soc.*, 14 mars 2006, n° 05-13.670P).

L'expert remet son rapport dans un délai de huit jours à compter de la notification de la décision de l'Autorité de la concurrence ou de la Commission européenne saisie du dossier (*C. trav.*, art. R. 2315-47). Ce rapport est présenté au cours de la deuxième réunion du CSE.

À NOTER

Aucun délai n'est imposé entre les deux réunions du comité social et économique (*C. trav.*, art. L. 2312-41). Toutefois, en tout état de cause, le comité devra rendre son avis dans les délais prévus par l'article L. 2312-16 du Code du travail (voir n° 122 et s.).

◆ Audition du comité social et économique par l'autorité de la concurrence

Lorsque l'opération de concentration a fait l'objet d'une saisine de l'Autorité de la concurrence et que celle-ci engage un examen approfondi du dossier, les comités sociaux et économiques des entreprises parties à l'opération de concentration peuvent demander à être entendus par cette instance (*C. com.*, art. L. 430-6).

79 OFFRE PUBLIQUE D'ACQUISITION (OPA)

◆ Entreprise faisant l'objet d'une OPA

► Première réunion du comité

Lors du dépôt d'une offre publique d'acquisition (OPA), l'employeur de l'entreprise sur laquelle porte l'offre réunit immédiatement son comité social et économique pour l'en informer (*C. trav.*, art. L. 2312-42).

Au cours de la réunion du comité, l'employeur indique si l'offre a été sollicitée ou non. Le comité social et économique peut se prononcer sur le caractère amical ou hostile de l'offre. Il décide en outre s'il souhaite procéder à l'audition de l'auteur de l'offre et désigner un expert-comptable (*C. trav.*, art. L. 2312-42).

► Audition de l'auteur de l'offre

Si le comité social et économique a décidé d'auditionner l'auteur de l'offre, une nouvelle réunion est organisée à cette fin dans un délai d'une semaine à compter du dépôt du projet d'offre publique d'acquisition (*C. trav.*, art. L. 2312-43).

Lors de son audition, l'auteur de l'offre peut se faire assister des personnes de son choix. Il pré-

sente 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 comité social et économique peut se faire assister de l'expert-comptable désigné (*C. trav.*, art. L. 2312-43).

L'auteur de l'offre adresse au CSE la note d'information visée par l'Autorité des marchés financiers (AMF), dans les trois jours de sa publication (*C. trav.*, art. L. 2312-44). Cette note contient les orientations en matière d'emploi de l'auteur de l'offre.

► Rapport de l'expert-comptable

L'expert-comptable désigné établit un rapport qui évalue la politique industrielle et financière et les plans stratégiques que l'auteur de l'offre envisage d'appliquer à la société objet de l'offre, ainsi que les répercussions de leur mise en œuvre sur l'ensemble des intérêts, l'emploi, les sites d'activité et la localisation des centres de décision de cette dernière société. Il dispose d'un délai de trois semaines à compter du dépôt du projet d'offre publique d'acquisition (*C. trav.*, art. L. 2312-45).

► Avis

Avant l'avis motivé rendu par le conseil d'administration ou le conseil de surveillance sur l'intérêt de l'offre et sur les conséquences de celle-ci pour la société visée, ses actionnaires et ses salariés, le comité social et économique de l'entreprise faisant l'objet de l'offre est réuni et consulté sur le projet d'offre. Au cours de cette réunion, il examine le rapport établi par l'expert-comptable qu'il a désigné et peut demander la présence de l'auteur de l'offre.

Le CSE émet son avis dans un délai de 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'avis du CSE ainsi que le rapport de l'expert-comptable sont reproduits dans la note en réponse établie par la société faisant l'objet de l'offre ou, s'il y a lieu, dans la note d'information commune établie par l'auteur de l'offre et la société faisant l'objet de l'offre (*C. trav.*, art. L. 2312-46 I).

Les membres élus du comité social et économique peuvent, s'ils estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés en dernier ressort pour qu'il ordonne la communication, par la société faisant l'objet de l'offre et par l'auteur de l'offre, des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de huit jours.

Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formu-

lation de l'avis du CSE, le juge peut décider la prolongation du délai, sauf lorsque ces difficultés résultent d'une volonté manifeste de retenir ces informations de la part de la société faisant l'objet de l'offre (*C. trav., art. L. 2312-46 II*).

► Possibilité de réunir le comité social et économique après l'annonce de l'offre

À la demande de l'employeur auteur de l'offre, l'employeur de l'entreprise sur laquelle porte l'offre peut réunir son comité social et économique dans les deux jours ouvrables suivant l'annonce de cette offre. Dans cette hypothèse, les délais précités s'appliquent à compter de l'annonce et non du dépôt de l'offre.

En cas de modification significative des informations présentées au CSE entre l'annonce et le dépôt de l'offre, l'avis rendu, le cas échéant, par le CSE est caduc. Ce dernier est réuni dans les deux jours suivant le dépôt de l'offre et rend un avis dans les conditions et délais précités (*C. trav., art. L. 2312-47*).

► Sanction de l'absence de l'employeur

Si l'employeur (ou son représentant qu'il désigne parmi les mandataires sociaux ou les salariés) de la société ayant déposé l'offre ne se rend pas à la réunion du comité social et économique à laquelle il a été invité, sa société ne peut pas exercer les droits de vote attachés aux titres de la société faisant l'objet de l'offre qu'elle détient ou viendrait à détenir (*C. trav., art. L. 2312-48*). Cette interdiction est d'application large : elle immobilise tous les titres détenus précédemment ou acquis ultérieurement par la société initiatrice de l'offre, elle s'étend aux sociétés qui la contrôlent ainsi qu'à celles qu'elle contrôle (au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce) et s'applique également à l'auteur de l'offre, personne physique, qui ne répond pas à l'invitation du CSE.

La sanction est levée (*C. trav., art. L. 2312-48*) :

- le lendemain du jour où l'auteur de l'offre est entendu par le CSE ;

- ou si l'auteur de l'offre n'est pas convoqué à une nouvelle réunion du CSE dans les quinze jours qui suivent la réunion à laquelle il ne s'était pas rendu.

► Suite de l'avis du comité social et économique

Si, à l'issue de l'offre publique, l'auteur de l'offre a acquis le contrôle de l'entreprise faisant l'objet de l'offre, il rend compte au CSE de cette société, au cours du 6^e, du 12^e et du 24^e mois suivant la clôture de l'offre (*C. trav., art. L. 2312-51*) :

- de la manière dont il a mis en œuvre les déclarations d'intention ;
- et, le cas échéant, des engagements qu'il a pris auprès du comité social et économique, dans le cadre des auditions précitées, en matière d'emploi, de maintien des sites d'activité et de loca-

lisation des centres de décision exprimés dans la note d'information soumise au visa préalable de l'Autorité des marchés financiers.

◆ Entreprise auteur de l'OPA

Lors du dépôt d'une offre publique d'acquisition (OPA), l'employeur auteur de l'offre réunit également son comité social et économique pour l'en informer (*C. trav., art. L. 2312-42*).

Il n'est cependant pas tenu de consulter celui-ci avant ce lancement : il réunit le comité dans les deux jours ouvrables suivant la publication 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 (*C. trav., art. L. 2312-49*).

Il s'agit d'une dérogation au principe de consultation du comité préalablement aux décisions de l'employeur (*C. trav., art. L. 2312-14*). En effet, la diffusion préalable d'informations fait courir des risques de constitution du délit d'initié, défini à l'article L. 465-1 du Code monétaire et financier.

80 PROCÉDURES DE SAUVEGARDE, DE REDRESSEMENT ET DE LIQUIDATION JUDICIAIRE

Le comité social et économique est informé et consulté (*C. trav., art. L. 2312-53*) :

- 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, dans les situations prévues aux articles L. 623-3 et L. 626-8 du Code de commerce ;
- lors d'une procédure de redressement judiciaire, dans les situations et conditions prévues aux articles L. 631-17, L. 631-18, L. 631-19 et L. 631-22 du Code de commerce ;
- lors d'une procédure de liquidation judiciaire, dans les situations et conditions prévues aux I des articles L. 641-1, L. 641-4, L. 641-10 troisième alinéa, L. 642-5 premier et avant-dernier alinéas et L. 642-9 deuxième alinéa du Code de commerce.

L'article L. 2312-54 du Code du travail liste, quant à lui, les cas dans lesquels la ou les personnes désignées par le comité social et économique, conformément à l'article L. 661-10 du Code de commerce, sont entendues par la juridiction compétente dans le cadre d'une procédure collective (*voir n° 49*).

Curieusement, ces textes figurent parmi les dispositions applicables aux seules entreprises d'au moins 50 salariés. Pour autant, si l'on se réfère au Code de commerce qui n'a pas été actualisé, celui-ci vise toujours, s'agissant de l'intervention des représentants du personnel, le « comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ».

Vers une nouvelle consultation du CSE sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (L. n° 2018-771, JO 6 sept.) a institué l'obligation, pour les entreprises d'au moins 50 salariés, de mesurer les écarts de rémunération entre femmes et hommes à l'aide d'indicateurs, selon des modalités et une méthodologie qui seront définies par décret (art. 104 ; C. trav., art. L. 1142-8 et s. nouveaux). Ces nouvelles dispositions seront applicables à une date qui sera fixée par décret, et au plus tard au :

- 1^{er} janvier 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés ;
- 1^{er} janvier 2020 pour les entreprises entre 50 et 250 salariés.

Si les résultats de la mesure des écarts de rémunération se situent en deçà d'un niveau qui sera fixé par décret, la négociation collective obligatoire sur l'égalité professionnelle (C. trav., art. L. 2242-1) devra également porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial. En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci seront déterminées par décision de l'employeur, après consultation du comité social et économique. Les entreprises disposeront alors de trois ans pour corriger ces inégalités. À défaut, elles se verront appliquer une pénalité financière (C. trav., art. L. 1142-10 nouveau).

À notre sens, la logique voudrait que les dispositions prévues par les articles L. 2312-53 et L. 2312-54 du Code du travail s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés, le CSE devant pouvoir être entendu, au même titre que les délégués du personnel l'étaient auparavant.

81 ÉPARGNE SALARIALE

◆ Négociation d'accords

À titre dérogatoire, le comité social et économique est habilité à négocier :

- des accords d'intéressement (C. trav., art. L. 3312-5) ;
- des accords de participation (C. trav., art. L. 3322-6) ;
- un accord de mise en place d'un plan d'épargne d'entreprise (C. trav., art. L. 3332-4) ;
- un accord de mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco ; C. trav., art. L. 3334-2).

Toutefois, le CSE n'a aucun droit propre à la mise en place d'un régime de participation. L'employeur n'a pas l'obligation d'engager une négociation avec le comité social et économique et peut opter pour l'une des autres modalités prévues par l'article L. 3322-6 du Code du travail (Cass. soc., 18 janv. 2011, n° 08-19.398).

Lorsqu'un tel accord est passé au sein du CSE, il est conclu entre, d'une part, l'employeur et d'autre part, la délégation du personnel. Pour être valable, l'accord doit être approuvé par la majorité des membres salariés présents lors de la délibération. Ceux-ci peuvent mandater le

secrétaire ou l'un de ses membres pour la signature de l'accord.

L'accord est constaté par le procès-verbal de la séance au cours de laquelle il a été conclu.

Ce procès-verbal, ou un extrait, est joint en annexe à l'accord lors de son dépôt et consigne le consentement des parties avec, le cas échéant, leurs observations, ainsi que la mention du mandat éventuellement donné à l'un des membres du comité pour signer l'accord (Circ. intermin., 14 sept. 2005, NOR : SOCX0508715C, JO 1^{er} nov. ; Guide de l'épargne salariale, juill. 2014).

➔ Pour plus de détails, voir *Liaisons sociales – Les Thématiques*, « L'épargne salariale ».

◆ Participation

Dans les six mois suivant la clôture de chaque exercice, l'employeur doit présenter un rapport au comité social et économique ou à la commission spécialisée. Il comporte notamment (C. trav., art. D. 3323-13) :

- les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé ;
- des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

L'examen de ce rapport doit faire l'objet de réunions distinctes ou d'une mention spéciale à l'ordre du jour du CSE. Ce dernier peut se faire assister par un expert-comptable (C. trav., art. D. 3323-14).

◆ Intéressement

Le comité social et économique, ou sa commission spécialisée, doit être informé de l'application de l'accord d'intéressement. Ces modalités d'informations sont fixées par l'accord d'intéressement lui-même (C. trav., art. L. 3313-2).

◆ PEE et Perco

Lorsque le plan d'épargne d'entreprise ou le plan d'épargne pour la retraite collectif n'est pas établi en vertu d'un accord avec le personnel, le comité social et économique est consulté sur le projet de règlement du plan au moins quinze jours avant son dépôt auprès de l'autorité administrative (C. trav., art. L. 3332-5 et art. L. 3334-1).

82 PRÉVOYANCE

Le comité social et économique est informé et consulté préalablement à la mise en place ou à la modification d'une garantie collective mentionnée à l'article L. 911-2 du Code de la sécurité sociale (C. trav., art. R. 2312-22).

Il s'agit de la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'incapacité et chômage, ainsi que la constitution

d'avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière.

REMARQUE

L'article R. 2312-22 du Code du travail prévoit une obligation de consultation sur les régimes de prévoyance sans faire la distinction sur la modalité de mise en place du régime (accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur). Les dispositions légales excluant expressément la consultation du comité social et économique sur les projets d'accord collectif (*C. trav.*, art. L. 2312-14), la consultation en cas d'accord peut se faire après sa conclusion mais avant la mise en place du régime de prévoyance.

83 AIDES PUBLIQUES

Le comité social et économique est informé et consulté sur les aides publiques directes reçues par l'entreprise, (*C. trav.*, art. R. 2312-23).

Sont concernés les subventions excédant 200 000 euros, et les prêts et avances remboursables excédant 1 500 000 euros, attribués directement par une personne publique ou dans le cadre de programmes ou fonds communautaires (*Arr. du 27 avril 2009*, NOR : MTST0908563A, JO 29 avr.).

L'information et la consultation du CSE portent sur la nature de l'aide, son objet, son montant et les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique attributrice.

En revanche, ne sont pas visés les financements attribués par les collectivités publiques aux établissements publics qui leur sont rattachés, ni les subventions pour charges de service public attribuées par une collectivité publique.

84 FORMATION PROFESSIONNELLE

En l'absence d'accord créant des commissions non obligatoires du comité social et économique pour l'examen de problèmes particuliers (*C. trav.*, art. L. 2315-45), les dispositions supplétives prévoient la mise en place d'une commission consacrée à la formation dans les entreprises d'au moins 300 salariés (*C. trav.*, art. L. 2315-49).

En l'absence d'accord, le CSE et, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la commission formation, sont consultés sur les problèmes généraux relatifs à la mise en œuvre du plan de formation, des congés individuels de formation, des congés de bilan de compétence et autres congés de formation, ainsi que du compte personnel de formation et de la validation des acquis de l'expérience (*C. trav.*, art. R. 2315-30). Ils sont également informés des possibilités de congés de formation qui ont été accordés aux salariés, des conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés, ainsi que des résultats obtenus (*C. trav.*, art. R. 2315-31).

DROITS D'ALERTE

Droit d'alerte économique du comité social et économique

85 FAITS PRÉOCCUPANTS

Lorsque le comité social et économique a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications (*C. trav.*, art. L. 2312-63 et s.).

À NOTER

Dans les entreprises comportant plusieurs établissements, le droit d'alerte ne peut pas être exercé par le CSE d'établissement : il doit être exercé par le CSE central (*Cass. soc.*, 1^{er} mars 2005, n° 03-20.429P ; *Cass. soc.*, 26 sept. 2012, n° 11-12.548) : l'article L. 2312-63 du Code du travail prévoit en effet que le droit d'alerte s'exerce en cas de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise.

La notion de situation préoccupante relève du pouvoir souverain des juges du fond et échappe au contrôle de la Cour de cassation (*Cass. soc.*, 11 mars 2003, n° 01-13.434P).

Selon la Cour d'appel de Paris, cette notion ne recouvre pas uniquement une dimension d'analyse des documents comptables motivant le droit d'alerte du commissaire aux comptes, mais se réfère aussi à tous éléments permettant de prendre en compte la permanence des intérêts des salariés 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 (*CA Paris*, Pôle 6, ch. 1, 2 mars 2016, n° 14/14273).

Il a ainsi pu être retenu le caractère extrêmement délicat de la situation financière d'une filiale, dans la mesure où la société mère avait été contrainte de lui apporter mensuellement depuis le début de l'année une somme de 350 000 euros à 400 000 euros afin de lui permettre de faire face au paiement des salaires et à la trésorerie : cette situation justifiait que le comité social et économique puisse demander des explications sur la stratégie de la société mère à l'égard de la filiale (*Cass. soc.*, 21 sept. 2016, n° 15-17.658P).

86 PROCÉDURE

Lorsque le comité social et économique use de son droit d'alerte, cette question est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CSE au cours de laquelle l'employeur devra apporter des réponses claires et précises. Si le comité

n'obtient pas de réponse satisfaisante ou si celle-ci confirme le caractère préoccupant de la situation, il établit un rapport qu'il transmet à l'employeur et au commissaire aux comptes. Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, en l'absence d'accord organisant la mise en place de commissions au sein du comité, ce rapport est rédigé par la commission économique du comité (*C. trav.*, art. L. 2312-63).

Le comité social et économique peut se faire assister d'un expert-comptable une fois par exercice comptable. Il peut également convoquer le commissaire aux comptes et s'adjoindre, avec voix consultative, deux salariés de l'entreprise choisis pour leur compétence et en dehors du CSE. Ces salariés disposent de cinq heures chacun pour assister le comité en vue de l'établissement du rapport. Ce temps est rémunéré comme temps de travail (*C. trav.*, art. L. 2312-64).

Le rapport émet un avis sur l'opportunité de saisir de ses conclusions l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les sociétés ou personnes morales qui en sont dotées, ou d'en informer les associés dans les autres formes de sociétés ou les membres dans les groupements d'intérêt économique.

Au vu de ce rapport, le CSE peut décider, à la majorité des membres présents, de procéder à cette saisine ou à cette information. Dans ce cas, l'avis de l'expert-comptable est joint à celle-ci (*C. trav.*, art. L. 2312-65).

Dans les sociétés à conseil d'administration ou à conseil de surveillance, la demande d'explication sur le caractère préoccupant de la situation économique de l'entreprise est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, à condition que celui-ci ait pu être saisi au moins quinze jours à l'avance. Cet organe doit délibérer dans le mois de sa saisine. La réponse de l'employeur est motivée. Elle doit figurer dans le procès-verbal des délibérations dont un extrait doit être adressé au CSE dans le mois suivant la réunion de cet organe (*C. trav.*, art. R. 2312-29).

Dans les autres personnes morales, ces dispositions s'appliquent à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance, lorsqu'elles en sont dotées.

Enfin, dans les autres formes de sociétés ou dans les groupements d'intérêt économique, lorsque le comité social et économique a décidé d'informer les associés ou les membres du groupement de la situation de l'entreprise, le gérant ou les administrateurs leur communiquent le rapport de la commission économique ou du CSE dans les huit jours de la délibération du comité social et économique demandant cette communication (*C. trav.*, art. L. 2312-66 ; *C. trav.*, art. R. 2312-30).

Les informations communiquées dans ce cadre ont par nature un caractère confidentiel. Toute

personne pouvant y accéder est tenue à leur égard à une obligation de discrétion (*C. trav.*, art. L. 2312-67).

87 MARGE DE MANŒUVRE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Si le droit d'alerte revêt un caractère subjectif, le comité social et économique étant libre de déterminer les faits justifiant à ses yeux l'exercice de ce droit, il n'est pas pour autant dépourvu de tout contrôle. En effet, la pertinence de sa mise en œuvre demeure soumise à l'appréciation du juge (*CA Paris*, 23 oct. 2008, n° 07-13.994 ; *RJS* 3/09, n° 306).

Ainsi, il a été jugé que le comité social et économique a décidé, sans abus, d'exercer son droit d'alerte en raison :

- des difficultés d'une activité marginale dès lors qu'elle était stratégique pour le devenir de l'entreprise toute entière et que les réponses de la direction n'étaient pas pertinentes (*Cass. soc.*, 27 nov. 2012, n° 11-21.566) ;

- de la réorganisation de l'entreprise de nature à affecter la situation de l'entreprise. En l'espèce, les réponses de la direction aux questions du comité étaient contradictoires, insuffisantes ou incohérentes (*Cass. soc.*, 18 janv. 2011, n° 10-30.126P).

Au contraire, il a été jugé que constituait un abus le droit d'alerte exercé par un comité alors que l'employeur avait répondu de manière précise, pertinente et suffisante à ses interrogations (*CA Versailles*, 14^e ch., 6 nov. 2014, n° 14/02366).

Droit d'alerte sociale

88 INFORMATION RELATIVE À L'ACCROISSEMENT IMPORTANT DU NOMBRE DE CONTRATS PRÉCAIRES

Lorsque le nombre des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et le nombre de salariés temporaires connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité social et économique ayant abordé ce sujet, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du comité si la majorité des membres du comité le demande.

Lors de cette réunion ordinaire, l'employeur communique au CSE le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et de salariés temporaires, les motifs l'ayant amené à y recourir, ainsi que le nombre de journées de travail accomplies par les intéressés depuis la dernière communication faite à ce sujet (*C. trav.*, art. L. 2312-70).

89 SAISINE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Lorsque le comité social et économique a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial et au travail temporaire, ou lorsqu'il constate un accroissement important du nombre de salariés titulaires de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de mission, il peut saisir l'agent de contrôle de l'inspection du travail. Ce dernier adresse alors à l'employeur le rapport de ses constatations. L'employeur communique ce rapport au comité social et économique en même temps que sa réponse motivée aux constatations de l'agent de contrôle. Dans sa réponse, l'employeur précise, en tant que de besoin, les moyens qu'il met en œuvre dans le cadre d'un plan de résorption de la précarité destiné à limiter le recours à ces formes de contrats de travail (*C. trav., art. L. 2312-71*).

Alerte en cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi

90 ABROGATION DU DISPOSITIF POUR LES RÉMUNÉRATIONS VERSÉES À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2019

La loi de Finances pour 2018 en date du 30 décembre 2017 (*L. n° 2017-1837, JO 31 déc.*) prévoit la suppression du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (Cice) sur les rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2019. Cette suppression sera accompagnée de la mise en place, à la même date, d'un allègement de cotisations sociales patronales. Ainsi, les articles L. 2312-61 et L. 2312-62 du Code du travail relatifs au dispositif d'alerte en cas d'utilisation non conforme du Cice sont abrogés. Cette abrogation est applicable aux rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2019.

91 DEMANDE D'EXPLICATIONS

Dans le cadre de la consultation récurrente sur la situation économique et financière de l'entreprise, si le comité social et économique constate que tout ou partie du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi n'a pas été utilisé de manière conforme, il peut formuler une demande d'explications (*C. trav., art. L. 2312-61*). Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité. Si le CSE n'a pu obtenir d'explications suffisantes de l'employeur ou si celles-ci confirment l'utilisation non conforme de ce crédit d'impôt, il établit un rapport. Ce rapport est transmis à l'employeur et au comité de suivi régional qui adresse une

synthèse annuelle au comité national de suivi (*C. trav., art. L. 2312-61*).

Au vu de ce rapport, le comité social et économique peut décider, à la majorité des membres présents, de saisir de ses conclusions l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les sociétés ou personnes morales qui en sont dotées, ou d'en informer les associés dans les autres formes de sociétés ou les membres dans les groupements d'intérêt économique. Dans les sociétés dotées d'un conseil d'administration ou d'un conseil de surveillance, la demande d'explication sur l'utilisation du crédit d'impôt est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, à condition que celui-ci ait pu être saisi au moins quinze jours à l'avance. La réponse de l'employeur est motivée et adressée au CSE.

Dans les autres formes de sociétés ou dans les groupements d'intérêt économique, lorsque le comité social et économique a décidé d'informer les associés ou les membres de l'utilisation du crédit d'impôt, le gérant ou les administrateurs leur communiquent le rapport du CSE. Enfin, dans les autres personnes morales, ces dispositions s'appliquent à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance (*C. trav., art. L. 2312-62*).

PARTICIPATION AUX CONSEILS D'ADMINISTRATION OU DE SURVEILLANCE DES SOCIÉTÉS

92 ENTREPRISES CONCERNÉES

Dans les entreprises pourvues d'un conseil d'administration ou d'un conseil de surveillance, des représentants du comité social et économique assistent aux séances du conseil d'administration ou de surveillance (*C. trav., art. L. 2312-72*).

Sont concernées toutes les sociétés, sans qu'il y ait lieu de distinguer les sociétés anonymes des autres formes de sociétés, dotées d'un conseil d'administration ou de surveillance (société en commandite par actions, société civile faisant publiquement appel à l'épargne, société anonyme à responsabilité limitée le cas échéant) (*Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984*).

Dans les sociétés par actions simplifiées, les statuts précisent l'organe social auprès duquel les membres de la délégation du personnel du comité social et économique exercent leurs droits (*C. trav., art. L. 2312-76*).

93 REPRÉSENTANTS DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

◆ Nombre

Le nombre de représentants du comité social et économique au conseil d'administration ou de surveillance dépend du nombre de collèges électoraux (*C. trav.*, art. L. 2312-72) :

– s'il y a deux collèges électoraux, ils sont deux. L'un appartient à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise, et l'autre à la catégorie des employés et ouvriers ;

– s'il y a trois collèges électoraux, en application de l'article L. 2314-11 du Code du travail (dans les entreprises où le nombre de cadres est au moins égal à 25), la délégation du personnel est portée à quatre membres. Deux d'entre eux appartiennent à la catégorie des ouvriers et employés, le troisième à la catégorie de la maîtrise et le quatrième à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification.

Dans les sociétés anonymes et les sociétés en commandite par actions dans lesquelles le conseil d'administration ou de surveillance comprend au moins un administrateur ou un membre élu ou désigné par les salariés au titre des articles L. 225-27, L. 225-27-1, L. 225-79, L. 225-79-2 et L. 226-5-1 du Code de commerce, la représentation du comité social et économique auprès de ces conseils est assurée par un membre titulaire du CSE désigné par ce dernier (*C. trav.*, art. L. 2312-75).

◆ Désignation

L'expression « membres de la délégation du personnel du comité social et économique » retenue par le Code du travail ne vise que les membres élus du comité, à l'exclusion des représentants syndicaux au CSE.

Il n'y a pas lieu, par ailleurs, de distinguer entre les élus, selon qu'ils sont titulaires ou suppléants, en l'absence d'une telle différenciation dans la loi dans la mesure où les représentants n'ont qu'un rôle consultatif (*Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984*).

Les représentants du comité social et économique au conseil d'administration ou de surveillance sont désignés par vote du comité à la majorité des voix.

Seuls les membres titulaires participent au vote. La délégation du personnel doit se prononcer seule et ne peut dépendre de l'employeur (*Cass. soc.*, 5 mai 1983, n° 81-16.787P).

À NOTER

La loi prévoit en sus la désignation d'administrateurs salariés au conseil d'administration ou au conseil de surveillance, dans les sociétés anonymes et en commandite par actions d'au moins 1 000 salariés (filiales situées en France comprises) ou d'au moins 5 000 salariés dans le monde, le tout sur deux exercices consécutifs. Cette représentation

peut être désignée par le comité social et économique (*C. com.*, art. L. 225-27-1).

94 PRÉROGATIVES

◆ Assister aux séances des conseils

Les représentants du comité social et économique assistent à toutes les séances du conseil d'administration ou de surveillance (*C. trav.*, art. L. 2312-72). Si l'absence des représentants du CSE ne suffit pas à vicier les délibérations, il n'en est toutefois ainsi que si cette absence est volontaire et qu'ils ont été régulièrement convoqués.

L'obligation de convoquer les élus du comité à toutes les séances des conseils est cependant très difficile à contrôler dans la mesure où ce sont les statuts de chaque société qui déterminent les règles relatives à la convocation.

Dans le silence des statuts, la convocation peut être adressée par une lettre simple ou même verbalement.

Lorsque l'irrégularité peut être prouvée, la décision adoptée en l'absence provoquée des représentants du personnel est susceptible d'être annulée. Les décisions irrégulières sont susceptibles de confirmation, lors d'une réunion régulièrement tenue en présence des représentants du CSE.

◆ Assister aux assemblées générales

Deux membres du comité social et économique désignés par le comité pour assister aux séances du conseil d'administration ou de surveillance peuvent participer en outre aux assemblées générales des actionnaires. Par ailleurs, ils sont entendus, à leur demande, lors de toutes les délibérations requérant l'unanimité des associés (*C. trav.*, art. L. 2312-77).

Le CSE peut demander en justice la désignation d'un mandataire chargé de convoquer l'assemblée générale des actionnaires en cas d'urgence (*C. trav.*, art. L. 2312-77 ; *C. trav.*, art. R. 2312-31).

Enfin, le comité social et économique peut requérir l'inscription de projets de résolutions à l'ordre du jour des assemblées générales des actionnaires (*C. trav.*, art. L. 2312-77 ; *C. trav.*, art. R. 2312-32).

◆ Recevoir les mêmes documents que les autres membres

Les représentants du comité social et économique ont droit aux mêmes documents que ceux adressés ou remis aux membres du conseil d'administration ou de surveillance à l'occasion de leurs réunions (*C. trav.*, art. L. 2312-73).

Ce droit à communication des documents est un droit personnel et les documents ne sont pas remis au CSE mais à chaque membre de la délégation. Le respect de ce droit est parfois très difficile à contrôler dans la mesure où l'ordre du jour de

la réunion n'est pas nécessairement communiqué à l'avance, sauf lorsque le conseil est convoqué par des administrateurs constituant le tiers de ses membres. Ils peuvent provoquer cette réunion lorsque le conseil ne s'est pas réuni depuis plus de deux mois (*C. com.*, art. L. 225-36-1). Hormis ce cas, l'ordre du jour est déterminé par l'auteur de la convocation et les statuts peuvent prévoir qu'il ne soit arrêté qu'au moment de la réunion.

Concernant les documents remis aux actionnaires avant les réunions des conseils d'administration ou de surveillance ou les assemblées générales, il revient à l'entreprise de communiquer les informations aux représentants du comité dans les mêmes délais que pour les actionnaires.

◆ Rôle consultatif

Les représentants du comité social et économique :

- assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou de surveillance. Ils ne participent donc pas aux votes (*C. trav.*, art. L. 2312-72) ;
- peuvent soumettre les vœux du CSE au conseil d'administration ou de surveillance, qui donne un avis motivé sur ces vœux (*C. trav.*, art. L. 2312-73). Cette faculté implique que les représentants du comité aient la liberté de prendre la parole pour émettre les vœux du comité social et économique sur tout sujet de leur choix. Ces vœux s'ajoutent aux avis qu'ils peuvent donner en cours de délibérations sur les questions débattues par le conseil.

Sanctions applicables en cas de défaut d'information et de consultation du comité social et économique

Nullité ou inopposabilité de la décision

L'atteinte à l'obligation d'information et de consultation du comité social et économique est sanctionnée civilement.

La sanction la plus efficace du défaut de consultation est sans conteste la nullité ou l'inefficacité de la décision prise dans ces conditions. Mais elle est dangereuse car elle remet en question une mesure déjà prise, ce qui peut avoir d'importantes conséquences tant pour les salariés que pour les partenaires de l'entreprise (financiers, fournisseurs, clients, etc.). La nullité de la décision prise sans consultation ne s'applique que si des textes particuliers la suggèrent ou la prévoient expressément. Il en existe quelques exemples :

- l'inopposabilité d'un règlement intérieur au personnel. À défaut de consultation du comité social et économique, le personnel ne peut se voir opposer le contenu du règlement intérieur (*C. trav.*, art. L. 1321-4 ; *Cass. soc.*, 9 mai 2012, n° 11-13.687P ; *Cass. soc.*, 11 févr. 2015, n° 13-16.457P) ;
- l'illégalité de l'autorisation de licencier un représentant du personnel, donnée par un inspecteur du travail sans qu'il y ait eu de consultation préalable du comité (*C. trav.*, art. R. 2421-9). De même, l'irrégularité du licenciement d'un représentant du personnel intervenu à la suite d'un vote irrégulier du comité social et économique (*Cass. soc.*, 22 nov. 1988, n° 85-42.007P).

La consultation du CSE sur le licenciement de salariés protégés peut être jugée régulière en dépit de certains vices, si le comité a pu émettre un avis en toute connaissance de cause et dans des conditions n'ayant pas faussé la consultation (*CE*, 4 juill. 2018, n° 397059 et n° 410904 : non-respect du secret du vote et le salarié protégé n'avait pas disposé d'un délai suffisant pour préparer son audition devant le comité).

Par ailleurs, l'irrégularité affectant le déroulement de la procédure d'information-consultation avant la mise en place du travail de nuit permet seulement aux institutions représentatives du personnel d'obtenir la suspension de la procédure, si elle n'est pas terminée, ou, à défaut, la réparation du préjudice subi à ce titre, mais ne rend pas la nouvelle organisation du temps de travail inopposable aux salariés (*Cass. soc.*, 8 nov. 2017, n° 16-15.584P).

Dommages-intérêts

En principe, le comité social et économique peut demander la réparation du préjudice que lui cause le défaut de consultation (*Cass. soc.*, 18 juin 2003, n° 01-21.424). Mais, en pratique, il lui est difficile d'obtenir une réparation financière car c'est le plus souvent aux salariés que cette faute porte préjudice matériel.

La Cour de cassation, contrairement au Conseil d'État (*CE*, 3 mars 2006, n° 287.960), ne reconnaît pas au comité le droit de représenter en justice les intérêts du personnel de l'entreprise (*Cass. soc.*, 14 mars 2007, n° 06-41.647P ; *Cass. soc.*, 18 janv. 2011, n° 08-19.398 ; *Cass. soc.*, 13 juill. 2016, n° 15-14.801).

La difficulté est de pouvoir évaluer le montant des dommages-intérêts auxquels le CSE peut prétendre.

Pour autant, il est des cas dans lesquels le comité peut subir un préjudice financier : ainsi, il a été reconnu, s'agissant de l'absence de consultation portant sur le versement de primes aux salariés, que le comité social et économique pouvait avoir subi un préjudice financier dans la mesure où le défaut de consultation avait une incidence sur la masse salariale sur la base de laquelle sa subvention de fonctionnement était calculée (*Cass. soc.*, 26 mars 2002, n° 99-14.144).

Exécution forcée

L'exécution forcée consiste à obtenir par jugement que l'employeur se conforme à ses obligations en matière d'information et/ou de consultation.

Les membres élus du comité social et économique peuvent, s'ils estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du TGI statuant en la forme des référés pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge statue sous huit jours. Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité, le juge peut décider la prolongation du délai (*C. trav.*, art. L. 2312-15 ; voir n° 121).

Le juge des référés peut également prononcer la suspension d'une décision de l'employeur, prise sans consultation du comité social et économique, comme par exemple :

- la mise en œuvre d'un nouveau mode de rémunération (*Cass. soc.*, 28 nov. 2000, n° 98-19.594P) ;
- l'utilisation d'un outil de pilotage commercial comme moyen d'évaluation des salariés (*Cass. soc.*, 10 avr. 2008, n° 06-45.741) ;
- un projet de réorganisation ayant un effet direct local sur les conditions de travail des salariés d'un établissement, tant que le comité social et économique d'établissement n'est pas consulté (*Cass. soc.*, 21 sept. 2016, n° 15-13.364P).

ATTENTION

Lorsque l'employeur n'a pas respecté son obligation d'informer et de consulter le comité social et économique, un syndicat peut demander au juge la suspension de la mesure prise par l'employeur, même si le comité social et économique n'a pas réagi (*Cass. soc.*, 24 juin 2008, n° 07-11.411P). En effet, les syndicats professionnels peuvent, devant toutes les juridictions, exercer les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent (*C. trav.*, art. L. 2132-3). Ils peuvent demander en référé les mesures de remise en état destinées à mettre fin à un trouble manifestement illicite affectant cet intérêt collectif. Le défaut de réunion, d'information et de consultation du comité social et économique, lorsqu'il est obligatoire, constitue bien ce trouble illicite. En revanche, la Cour de cassation juge irrecevable l'action en justice d'un syndicat, fondée sur la défense de l'intérêt collectif de la profession, visant à ordonner la remise au CSE d'informations obligatoires dont ce dernier aurait dû être destinataire et qu'il n'a pas lui-même réclamées (*Cass. soc.*, 16 déc. 2014, n° 13-22.308P).

Sanctions pénales

Le non-respect des obligations d'information et de consultation du comité social et économique relève de l'entrave au fonctionnement régulier du CSE, sanctionnée par une peine d'amende de 7 500 euros (*C. trav.*, art. L. 2317-1).

Le délit d'entrave est constitué, par exemple, lorsque le comité social et économique n'est pas informé ou consulté en cas de :

- prise de participation dans une société constituée ou à constituer (*Cass. crim.*, 3 févr. 2004, n° 03-80.784P) ;
- non-communication, un mois après son élection, de la documentation économique et financière (*Cass. crim.*, 14 nov. 2006, n° 05-87.554P) ;
- défaut de transmission d'informations écrites et précises permettant au comité de donner un avis éclairé sur un projet d'introduction d'un nouvel outil informatique (*Cass. crim.*, 27 mars 2012, n° 11-80.565P) ;
- dénonciation d'un bail avant la consultation du comité social et économique sur un projet de déménagement (*Cass. crim.*, 15 mars 2016, n° 14-85.078) ;
- décision de ne plus recruter d'intérimaires à l'issue des contrats de mission (*Cass. crim.*, 10 mai 2016, n° 14-85.318P).

ATTRIBUTIONS EN MATIÈRE DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

CONSULTATIONS DU COMITÉ

95 RAPPEL DES ATTRIBUTIONS DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 11 SALARIÉS

Le comité social et économique a pour rôle, quel que soit l'effectif de l'entreprise, de contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise (*C. trav.*, art. L. 2312-5 et art. L. 2312-8 ; voir n° 12).

Dans ce cadre, il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (*C. trav.*, art. L. 2312-5 ; voir n° 16 et s.).

Il dispose également d'un droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes (*C. trav.*, art. L. 2312-5 ; *C. trav.*, art. L. 2312-59 ; voir n° 19 et s.), ainsi qu'en cas de danger grave et imminent (*C. trav.*, art. L. 2312-5, art. L. 2312-60 et art. L. 4131-2 ; voir n° 21 et s.).

96 CONSULTATION RÉCURRENTE

Le comité social et économique est consulté de manière récurrente sur les conditions de travail dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (voir n° 64 et s.).

Dans ce cadre, l'employeur lui présente :

- un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise, et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines. Ce rapport doit également présenter de manière spécifique un bilan relatif au travail de nuit, ainsi qu'en matière de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;

- un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail fixant la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût (*C. trav.*, art. L. 2312-27).

Lors de l'avis rendu sur le rapport et sur le programme annuels de prévention, le CSE peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité social et économique n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport annuel.

97 CONSULTATIONS PONCTUELLES DANS LE CADRE DES ATTRIBUTIONS GÉNÉRALES

Outre les différentes informations et consultations ponctuelles prévues par le Code du travail en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (voir n° 15), le CSE est, d'une manière plus générale, informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment sur (*C. trav.*, art. L. 2312-8) :

- 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.

Si le CSE doit être consulté sur ces différentes questions dans le cadre de ses attributions économiques et professionnelles (voir n° 50 et s.), il doit également l'être sous l'angle des conséquences sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés.

Il peut formuler, à son initiative, et examiner, à la demande de l'employeur, 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 (*C. trav.*, art. L. 2312-12).

98 INTRODUCTION DE NOUVELLES TECHNOLOGIES

◆ Principe

Le comité social et économique doit être consulté en cas d'introduction de nouvelles technologies (*C. trav.*, art. L. 2312-8).

On peut relever que, contrairement à ce qui était prévu pour le comité d'entreprise, cette consultation figure désormais au rang des attributions générales du CSE et est formulée de manière beaucoup plus large : les anciennes dispositions ne prévoyaient en effet la consultation du comité d'entreprise que préalablement à tout « projet important » d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail (*C. trav.*, art. L. 2323-29 ancien).

Le CHSCT devait également être consulté sur le projet d'introduction ou lors de l'introduction de nouvelles technologies, sur les conséquences de ce projet ou de cette introduction sur la santé et la sécurité des travailleurs (*C. trav.*, art. L. 4612-9 ancien ; *Cass. soc.*, 14 mars 2018, n° 16-27.683). La notion de « projet important » a disparu pour la consultation du CSE.

◆ Définition des nouvelles technologies

Les mots « nouvelles technologies » doivent être entendus dans le sens le plus large ; à titre d'exemples, il s'agit de l'automatisation, de l'informatique, de l'introduction de nouveaux logiciels, de la robotique, etc. Mais cette notion recouvre aussi l'introduction d'une technologie différente dans l'entreprise ou l'établissement, même si celle-ci est largement répandue dans le secteur de l'activité ou dans le reste de l'économie (*Circ. DRT* n° 12, 30 nov. 1984).

La nouveauté ne s'apprécie pas de façon générale. C'est par rapport à l'entreprise qu'il faut raisonner.

La circulaire poursuit : « La mise en œuvre de la procédure prévue à l'article précité requiert l'introduction dans l'entreprise d'une nouvelle technologie. À cet égard, une entreprise qui est équipée en matériel informatique n'a pas à faire application de cette disposition si elle acquiert, pour le remplacement, un matériel de technologie identique qui n'apporte pas de modification à la situation du personnel. Il n'en serait pas de même si cette entreprise renouvelait un matériel en s'équipant d'une machine faisant appel à des technologies nettement différentes. »

Relèvent ainsi du champ des nouvelles technologies :

- la fabrication d'un nouveau produit entraînant le recours à de nouvelles technologies (*Cass. crim.*, 17 juin 1986, n° 85-95.034) ;
 - le changement de matériel informatique dès lors qu'il a une incidence sur les conditions de travail du personnel (*Cass. soc.*, 2 juill. 1987, n° 85-18.434P) ;
 - la mise en place d'un nouveau système informatique impliquant une nouvelle formation du personnel (*Cass. soc.*, 28 oct. 1996, n° 94-15.914P).
- En revanche, ne constitue pas l'introduction de nouvelles technologies un projet de réorganisa-

tion de la production comprenant l'utilisation, dans des conditions nouvelles, de techniques déjà en vigueur dans l'entreprise, ou une innovation peu importante (*Cass. soc.*, 15 oct. 1987, n° 85-16.558P).

◆ Recours à un expert

Le recours à un expert est également élargi puisque l'article L. 2315-94 du Code du travail permet au comité social et économique de faire appel à un expert habilité en cas d'introduction de nouvelles technologies. Les frais d'expertise sont pris en charge par le comité sur son budget de fonctionnement à hauteur de 20 %, et par l'employeur, à hauteur de 80 % (*C. trav.*, art. L. 2315-80 ; voir *Zoom* p. 85).

REMARQUE

Auparavant, le comité d'entreprise pouvait avoir recours à un expert technique seulement dans les entreprises d'au moins 300 salariés et pour un « projet important » d'introduction de nouvelles technologies (*C. trav.*, art. L. 2325-38 ancien).

99 PROJET IMPORTANT MODIFIANT LES CONDITIONS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

Le comité social et économique est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (*C. trav.*, art. L. 2312-8).

Le texte reprend la prérogative du CHSCT inscrite à l'ancien article L. 4612-8-1 du Code du travail. La jurisprudence attachée au CHSCT devrait être transposable puisque la notion de « projet important » a été reprise pour le CSE.

◆ Notion

Il faut que le projet :

– soit important : il doit introduire un changement définitif et avoir une incidence sur les conditions de vie des salariés : l'éclairage, pas la peinture ; la température du lieu de travail, pas les radiateurs ; la sécurité des trajets et des issues, pas le déménagement d'un bureau. Sont visés aussi bien les locaux annexes, tels que les cantines, vestiaires, sanitaires, que les lieux de travail proprement dits. La transformation des postes de travail est concernée au premier chef : nouveaux modèles de machines, automatisation, matériaux non encore utilisés et exigeant de nouvelles compétences et précautions, réorganisation des services ou des équipes, redéfinition des tâches, etc.

Ce n'est pas tant le nombre de salariés impactés par l'aménagement qui rend celui-ci important que la portée de cet aménagement sur la santé, la sécurité ou les conditions de travail (*Cass. soc.*, 10 févr. 2010, n° 08-15.086P) ;

– et qu'il ait des répercussions sur les conditions de travail, ce qui n'est pas le cas lorsque la décision patronale se borne à définir les principes

de la nouvelle organisation d'une direction de l'entreprise (CE, 17 mars 1997, n° 125.349).

◆ Expertise

Le comité social et économique peut se faire assister d'un expert habilité dans le cadre de cette consultation (C. trav., art. L. 2315-94). Les frais d'expertise sont pris en charge par le comité sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20 %, et par l'employeur, à hauteur de 80 % (C. trav., art. L. 2315-80).

C'est souvent à l'occasion d'un contentieux relatif au recours à l'expert qu'a été cernée la notion de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

◆ Exemples

Nécessite la consultation du CSE :

- la réorganisation du service de gestion technique des clients prenant la forme d'un regroupement de plusieurs activités sur un site unique (Cass. soc., 26 oct. 2010, n° 09-12.922) ;
- la mise en place d'un dispositif de gestion de flotte de véhicules permettant à l'employeur de localiser les salariés à tout moment (Cass. soc., 25 janv. 2016, n° 14-17.227) ;
- la suppression d'un établissement, absorbé pour partie par un autre établissement, la mise en place d'un nouveau régime d'astreintes, et la modification du rattachement hiérarchique organisationnel et des processus RH par automatisation (Cass. soc., 21 juin 2016, n° 14-29.745) ;
- la conclusion avec de jeunes salariés de contrats prévoyant une alternance entre des périodes de travail posté et à la journée (Cass. crim., 12 avr. 2005, n° 04-83.101P) ;
- le projet d'évaluation du personnel au moyen d'entretiens individuels qui peuvent avoir une incidence sur le comportement des salariés, leur évolution de carrière et leur rémunération, dès lors que les modalités et enjeux de ce dispositif sont de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail (Cass. soc., 28 nov. 2007, n° 06-21.964P) ;
- l'introduction dans l'entreprise d'un nouveau système d'évaluation des salariés (CA Rouen, 19 oct. 2010, n° 09/05096, ch. de proximité, Sté Fonderie de Normandie c./CHSCT de la Sté fonderie de Normandie ; RJS 3/11, n° 208) ;
- la modification d'une procédure des entretiens individuels (CA Paris, Pôle 6, 1^{re} ch., n° 11/12996, JSL, 5 avr. 2012, n° 319). En l'espèce, malgré l'existence antérieure d'un système d'évaluation individuelle, les changements apportés au dispositif allaient « au-delà d'une simple modification de la grille d'entretien ». Ils étaient de nature à changer, en termes d'exigences et d'objectifs à accomplir, les conditions de travail des salariés concernés, ainsi que leur rémunération ;
- le projet de regroupement de sites, concernant un nombre significatif de salariés et impactant

leur mobilité ainsi que leurs attributions (Cass. soc., 30 juin 2010, n° 09-13.640P) ;

– l'introduction d'un nouveau logiciel RH qui n'est pas la simple substitution ou un complément du précédent logiciel utilisé (Cass. soc., 25 mai 2018, n° 16-26.856). En effet, il met en place un décompte du temps de travail en heures qui n'existait pas auparavant. En outre, le nouvel outil est susceptible de mettre en œuvre un écart entre le temps de travail prescrit et le temps de travail réellement effectué par le salarié.

Les éléments à prendre en considération sont le nombre significatif de salariés concernés, mais aussi et surtout l'impact du projet sur les conditions de travail, en terme notamment de mobilité géographique et d'attributions nouvelles, peu important que la santé et la sécurité des salariés ne soient pas directement concernées (Cass. soc., 12 juill. 2005, n° 03-10.633).

Ne constitue pas un projet important autorisant le comité social et économique à recourir à un expert :

- l'introduction d'un programme informatique d'intelligence artificielle triant et réorientant les courriels vers les guichets concernés. Ce dernier facilite le travail des salariés et n'a que des conséquences mineures sur leurs conditions de travail (Cass. soc., 12 avr. 2018, n° 16-27.866) ;
- une baisse significative du chiffre d'affaires de l'établissement et la disparition de certaines productions attribuées à ce site (Cass. soc., 14 oct. 2015, n° 14-17.224P).

100 EMPLOI DES PERSONNES ACCIDENTÉES, INVALIDES OU HANDICAPÉES

Le comité social et économique est également informé et consulté sur 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 (C. trav., art. L. 2312-8).

L'employeur peut demander une aide financière de l'État pour faciliter la mise ou la remise au travail en milieu ordinaire de production des personnes handicapées ou compenser les charges supplémentaires d'encadrement. Cette demande est accompagnée de l'avis du comité social et économique (C. trav., art. L. 5213-10 ; C. trav., art. R. 5213-33).

Par ailleurs, tout établissement ou groupe d'établissements appartenant à une même activité professionnelle de plus de 5 000 salariés assure, après avis médical, le réentraînement au travail et la rééducation professionnelle de ses salariés malades et blessés. Le CSE est consulté sur les moyens les mieux adaptés aux conditions

Réunions consacrées à la santé, la sécurité et aux conditions de travail

Réunions ordinaires

En l'absence d'accord organisant la périodicité des réunions dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique se réunit au moins :
– une fois par mois si l'effectif de l'entreprise est d'au moins 300 salariés,
– une fois tous les deux mois, lorsque l'effectif est inférieur à 300 salariés (C. trav., art. L. 2315-28).

Qu'un accord ait été négocié ou non, l'article L. 2315-27 du Code du travail pose comme règle d'ordre public qu'au moins quatre de ces réunions portent chaque année en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

En cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers, les réunions consacrées aux questions de santé, sécurité et conditions de travail doivent être plus fréquentes.

Réunions extraordinaires

En dehors des réunions ordinaires, le CSE doit obligatoirement être réuni (C. trav., art. L. 2315-27) :

- à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement,
- ou à la demande motivée de deux membres du CSE, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Information

Chaque année, l'employeur doit informer l'inspection du travail, le médecin du travail et l'agent de la Carsat du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Il doit également confirmer par écrit la tenue de ces réunions au moins quinze jours à l'avance auprès de ces interlocuteurs (C. trav., art. L. 2315-27).

➔ **Pour plus de développements** sur les réunions du comité social et économique, voir *Thématiques « Le comité social et économique 1 – Composition et fonctionnement »*.

d'exploitation et à la nature des activités professionnelles visant ce réentraînement et cette rééducation (C. trav., art. L. 5213-5 ; C. trav., art. R. 5213-24).

AUTRES ATTRIBUTIONS

101 ANALYSE DES RISQUES PROFESSIONNELS

Le comité social et économique doit procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes (C. trav., art. L. 2312-9).

C'est l'une des attributions essentielles du CSE en matière de santé et de sécurité des travailleurs : ce n'est d'ailleurs pas une opération ponctuelle, puisque le CSE doit la mener tout au long de l'année.

C'est à partir de cette analyse que l'employeur établit son programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-27). Elle peut également contribuer à l'élaboration du document unique sur l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, établi par l'employeur (C. trav., art. R. 4121-1 et s.).

102 ENQUÊTES ET INSPECTIONS

Le comité social et économique, ou, le cas échéant, la commission santé, sécurité et conditions de travail, réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Elles sont menées par une délégation comprenant au moins l'employeur ou un représentant désigné par lui, et un représentant du personnel siégeant au CSE (C. trav., art. L. 2312-13 et art. R. 2312-2 ; voir n° 16 et s.).

Il procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, sécurité et conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-13). Contrairement aux enquêtes qui peuvent également être menées dans les entreprises de moins de 50 salariés (C. trav., art. L. 2312-5), les inspections sont une prérogative réservée au comité dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Ces inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail sont effectuées **au moins quatre fois par an**. Cette périodicité minimale est calée sur celle des réunions du comité consacrées aux questions de santé, sécurité et conditions de travail, fixée au 1^{er} alinéa de l'article L. 2315-27 du Code du travail (C. trav., art. R. 2312-4).

Ces inspections étaient déjà prévues pour le CHSCT, à un rythme trimestriel. La périodicité figurait toutefois dans les dispositions législatives et non réglementaires (C. trav., art. L. 4612-4 et art. L. 4614-7 anciens).

103 ANALYSE DES EFFETS DE L'EXPOSITION AUX FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS

Le comité social et économique doit également procéder à l'analyse des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du Code du travail (C. trav., art. L. 2312-9).

Sont visés les facteurs de risques professionnels suivants, liés à :

- des contraintes physiques marquées :
 - manutentions manuelles de charges ;
 - postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
 - vibrations mécaniques ;
- un environnement physique agressif :
 - agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;
 - activités exercées en milieu hyperbare ;
 - températures extrêmes ;
 - bruit ;

- certains rythmes de travail :
 - travail de nuit ;
 - travail en équipes successives alternantes ;
 - travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, une obligation de négocier sur la prévention de la pénibilité s'impose lorsqu'au moins 25 % de l'effectif est exposé à un ou plusieurs des 10 facteurs de risques professionnels (*C. trav., art. L. 4163-2 ; C. trav., art. D. 4163-1*).

En cas d'échec de la négociation, un plan d'action doit être mis en place par l'employeur et être préalablement soumis à l'avis du CSE (*C. trav., art. L. 4163-4*).

À NOTER

À compter du 1^{er} janvier 2019, ces accords seront rebaptisés « accords en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels ». De plus, à cette même date, les critères déclenchant l'obligation de négocier sur ce thème seront modifiés (*C. trav., art. L. 4162-1 nouveau*).

104 FEMMES

Parallèlement à son action générale, le comité social et économique mène des actions particulières en direction des femmes. Il contribue à l'amélioration de leurs conditions de travail, notamment en vue de faciliter leur accès à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité (*C. trav., art. L. 2312-9*), que ces problèmes se posent ou non pendant la grossesse (*Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993*).

Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes (*voir n° 101*).

105 PERSONNES HANDICAPÉES

Le comité social et économique doit également contribuer à 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 (*C. trav., art. L. 2312-9*).

106 PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DES AGISSEMENTS SEXISTES

Le comité social et économique 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. Si l'employeur refuse ces initiatives ou propositions, il doit motiver son refus (*C. trav., art. L. 2312-9 ; Circ. DGT n° 2012-14, 12 nov. 2012, NOR : ETST1237228C*).

➔ **Concernant le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel**, qui sera désigné par le CSE, *voir p. 11*.

MOYENS D'INFORMATION SPÉCIFIQUES EN MATIÈRE DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

107 INSPECTIONS EN MATIÈRE DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

◆ Objet

Le comité social et économique procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (*C. trav., art. L. 2312-13*).

Les inspections contribuent à son information et nourrissent l'analyse à laquelle il doit procéder.

Le CSE vérifie que la réglementation est entièrement et correctement appliquée. Il peut pour cela prendre des contacts avec les salariés au travail.

Il ne dispose d'aucun pouvoir de décision : s'il constate une infraction à la sécurité, il peut seulement la signaler au supérieur hiérarchique présent et, ultérieurement, si cela est nécessaire, à l'employeur. Il peut également la mentionner dans le compte rendu de son inspection. En effet, malgré l'absence de texte en ce sens, ces missions sont obligatoirement suivies d'un compte rendu, qui figure au procès-verbal de la réunion suivante. Il 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.

Il peut également faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée (*C. trav., art. L. 2312-13, al. 2*).

◆ Périodicité

La fréquence des inspections est au moins égale à celle des réunions du comité social et économique portant sur tout ou partie des attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, soit **au moins quatre réunions par an** (*C. trav., art. R. 2312-4 ; C. trav., art. L. 2315-27*), voire plus dans les branches d'activité présentant des risques particuliers.

Un membre du CSE ne peut intervenir que s'il est missionné par le comité, sauf cas de danger grave et imminent lui conférant un droit d'alerte (*Cass. soc., 19 janv. 2010, n° 08-45.092 ; voir n° 21 et s.*).

REMARQUE

Comme dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE doit réaliser des enquêtes en matière

d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (*C. trav.*, art. L. 2312-5 et art. L. 2312-13 ; voir n° 16 et s.).

108 BILAN ANNUEL DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Au moins une fois par an, l'employeur présente au comité social et économique un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise, et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines (*C. trav.*, art. L. 2312-27).

Dans ce rapport annuel, le travail de nuit et la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels sont traités spécifiquement. Certaines informations y figurent obligatoirement (*Arr. 12 déc. 1985, JO 16 janv. 1986*) :

- la présentation de l'établissement : identification, effectif moyen mensuel,
- les principaux indicateurs : accidents du travail, maladies professionnelles ou à caractère professionnel, données communes aux accidents et aux maladies, organisation et contenu du travail,

- les faits saillants relatifs aux risques dans l'établissement et aux modifications dans la sécurité et les conditions de travail,
- les moyens et actions : le CSE, les groupes d'expression, la direction, les actions menées et la mise en œuvre du programme.

109 PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION

Au moins une fois par an, l'employeur présente au comité social et économique un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (*C. trav.*, art. L. 2312-27).

Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport annuel. ■

3

Modalités de consultation du CSE

Étapes de la procédure de consultation

**Consultation préalable à la décision
de l'employeur**

Comité compétent

**Transmission d'informations préalable
à la consultation**

Délais de consultation

Déroulement de la consultation

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique est consulté préalablement à la décision de l'employeur, sauf en ce qui concerne le lancement d'une offre publique d'acquisition.

Pour émettre un avis éclairé, le comité reçoit des informations précises et écrites. Il dispose d'un délai suffisant pour les examiner. Ce délai peut être fixé par voie d'accord ou, à défaut, par décret.

La consultation donne lieu à discussion et aboutit à l'avis du comité social et économique. Si le comité refuse de rendre un avis à l'expiration du délai précité, il est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

L'employeur rend compte de la suite donnée à l'avis du comité.

ÉTAPES DE LA PROCÉDURE DE CONSULTATION

110 RÈGLES À RESPECTER

Les attributions du comité social et économique (CSE) sont consultatives. Il émet des avis et des vœux sur des questions relevant de son domaine de compétences (C. trav., art. L. 2312-15).

Pour permettre au comité d'exercer ses attributions, la procédure de consultation doit respecter les règles suivantes :

- la consultation du CSE précède la décision de l'employeur (C. trav., art. L. 2312-14) ;
- avant la consultation, l'employeur transmet ou met à disposition du CSE des informations précises et écrites (C. trav., art. L. 2312-15). L'information du comité social et économique est distincte de sa consultation. Un comité informé mais non consulté sur une question relevant de son domaine de compétence peut demander des dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant du défaut de consultation (Cass. soc., 26 mars 2002, n° 99-14.144) ;
- le comité social et économique doit disposer d'un délai suffisant pour examiner ces informations (C. trav., art. L. 2312-15) ;
- l'employeur fournit une réponse motivée aux observations du comité (C. trav., art. L. 2312-15).

CONSULTATION PRÉALABLE À LA DÉCISION DE L'EMPLOYEUR

111 DOMAINE DE COMPÉTENCES DU COMITÉ

Le comité social et économique est consulté préalablement à toute décision de l'employeur entrant dans son domaine de compétences, sauf en ce qui concerne le lancement par l'employeur

d'une offre publique d'acquisition (C. trav., art. L. 2312-14).

Par exception, le CSE n'a pas à être consulté sur les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation. Il n'a pas non plus à être consulté sur les domaines relevant de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) lorsqu'un accord relatif à ces questions a été conclu dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-14).

Comme on l'a vu précédemment, le domaine de compétence est extrêmement large (C. trav., art. L. 2312-8 et art. L. 2312-37).

Mais pour que le CSE soit consulté, il faut que les mesures que l'employeur envisage de prendre soient importantes, aient une portée collective, et ne revêtent pas un caractère exceptionnel, ponctuel ou individuel (voir n° 52).

112 MODALITÉS DE CONSULTATION

◆ Principe

La consultation du comité social et économique intervient préalablement à la décision de l'employeur (C. trav., art. L. 2312-14).

Elle doit avoir lieu à une date à laquelle elle peut infléchir la décision, avant que le projet ne soit définitivement arrêté et avant toute mise en œuvre de celui-ci (Cass. soc., 26 mai 2004, n° 02-17.642). Ce n'est qu'à cette condition qu'elle peut avoir un effet utile, en prenant en compte l'expression collective des salariés.

Ainsi, la consultation du comité social et économique ne doit pas être :

- trop prématurée. Le projet doit être suffisamment mûri et élaboré, une simple étude préalable à l'élaboration d'un projet définitif ne peut être soumise à consultation (Cass. crim., 3 févr. 1981, n° 79-94.250). Mais il n'est pas nécessaire que des mesures précises et concrètes soient prévues. Un projet ou des orientations, même formulés en des termes généraux, doivent être soumis à consultation du CSE lorsque leur objet est assez déterminé pour que leur adoption ait une incidence sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, peu important qu'ils ne soient pas accompagnés de mesures précises et concrètes d'application dès lors que la dis-

cussion ultérieure de ces mesures n'est pas de nature à remettre en cause dans son principe le projet ou les orientations adoptés (*Cass. soc.*, 12 nov. 1997, n° 96-12.314P ; *Cass. soc.*, 18 juin 2003, n° 01-21.424) ;

Ainsi, est irrégulière la procédure de consultation du comité menée au moment où l'employeur ne fait qu'envisager une éventuelle mutation de personnel, et non au moment où son projet est devenu plus précis quant au nombre de salariés concernés et à la date du transfert (*Cass. crim.*, 17 juin 1980, n° 79-93.812).

– ni trop tardive. Elle ne doit pas porter sur un projet définitivement arrêté ou devenu irréversible, et encore moins après la mise en œuvre des mesures prévues (*Cass. crim.*, 15 mars 2016, n° 14-85.078 : consultation du comité sur un déménagement alors que le bail a déjà été dénoncé ; *Cass. crim.*, 30 mars 2016, n° 15-80.117).

Ainsi, il appartient au juge de rechercher si la décision a été prise définitivement ou non avant que la consultation des représentants du personnel ait été finalisée (*Cass. crim.*, 28 janv. 2014, n° 12-87.164).

◆ En cas de procédures complexes

Lorsque la mesure envisagée par l'employeur s'inscrit dans une procédure complexe comportant des décisions échelonnées, le comité social et économique doit être consulté à l'occasion de chacune d'elles (*Cass. soc.*, 7 févr. 1996, n° 93-18.756P).

Ainsi, le comité est consulté en cas d'avancement de calendrier dans le cadre d'un plan de restructuration, dès lors que cette décision a des répercussions sur la marche générale de l'entreprise (*Cass. crim.*, 19 sept. 2006, n° 05-86.668P).

ATTENTION

Le principe de la consultation échelonnée ne doit pas faire échec à la répartition des niveaux de consultation entre comité social et économique d'établissement et comité social et économique central : la consultation du comité social et économique d'établissement sur des projets décentralisés, et gérés localement par l'entreprise, doit être complétée par la consultation du comité social et économique central dès lors que ces projets dépassent le cadre des établissements et impliquent d'inéluctables conséquences économiques impactant l'entreprise dans son ensemble (*Cass. crim.*, 11 juin 2013, n° 12-83.081).

➔ Pour la répartition des compétences entre comité d'établissement et comité central, voir n° 113 et s..

◆ Pas de consultation directe du personnel avant le comité

L'employeur ne peut pas organiser une consultation directe du personnel sur une question relevant de la compétence du CSE en la présentant comme acquise ou pour faire pression sur le comité sans avoir préalablement informé et consulté ce dernier.

A été condamné pour délit d'entrave une société qui :

– a consulté directement le personnel sur une décision judiciaire, afin d'amener le comité social et économique d'établissement à se désister de son action en justice ;

– à l'occasion de cette consultation, a présenté comme définitivement acquises les modifications d'organisation du travail et la diminution de rémunération faisant l'objet d'un litige, alors que ces questions n'avaient fait l'objet d'aucune consultation préalable du comité social et économique (*Cass. crim.*, 11 janv. 2000, n° 99-80.229P).

En revanche, le simple fait d'annoncer un projet de licenciement économique à la presse avant même la consultation du CSE ne constitue pas une atteinte au fonctionnement du comité s'il s'agit d'une simple déclaration d'intention (*Cass. crim.*, 4 avr. 1995, n° 93-80.312P). De même, le fait d'informer, avant la fin de la consultation du comité social et économique, les salariés concernés par un projet de réorganisation de l'entreprise de l'éventuelle suppression de leur poste et de la possibilité d'une réaffectation, n'est pas de nature à entraver le fonctionnement régulier du comité (*Cass. crim.*, 6 avr. 1993, n° 92-80.864P).

L'organisation de rencontres avec les salariés, parallèlement aux premières consultations des instances représentatives, pour les informer d'un projet de réorganisation, ne caractérise pas une entrave au fonctionnement du comité dans la mesure où la suite des discussions est réservée aux membres des institutions représentatives, seuls à connaître de l'évolution du projet jusqu'à sa mise en œuvre, et qu'ainsi ces instances n'ont pas été évincées ni surprises (*Cass. crim.*, 9 févr. 2016, n° 12-86.016).

COMITÉ COMPÉTENT

113 PRINCIPE DE RÉPARTITION ENTRE CSE D'ÉTABLISSEMENT ET CSE CENTRAL

Dans les entreprises à structure complexe où coexistent plusieurs établissements, le problème est de déterminer qui du comité social et économique d'établissement et/ou du comité social et économique central doit être consulté.

Le comité social et économique d'établissement a les mêmes attributions que le CSE dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements. Il est consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement (*C. trav.*, art. L. 2316-20).

Le comité social et économique central, lui, exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissements (*C. trav.*, art. L. 2316-1).

114 CONSULTATIONS RÉCURRENTES

◆ Consultation du seul comité central

Seul le comité social et économique central est consulté sur les consultations récurrentes décidées au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies (*C. trav.*, art. L. 2316-1).

◆ Aménagement conventionnel

Un accord d'entreprise peut définir les niveaux auxquels les consultations récurrentes sont conduites et, le cas échéant, leur articulation (*C. trav.*, art. L. 2312-19). Cet accord est conclu avec une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants. En l'absence de délégué syndical, il s'agit d'un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité.

◆ Dispositions supplétives en l'absence d'accord

► Orientations stratégiques et situation économique et financière

En l'absence d'accord, la consultation récurrente relative aux orientations stratégiques de l'entreprise et à la situation économique et financière est conduite au niveau de l'entreprise, sauf si l'employeur en décide autrement (*C. trav.*, art. L. 2312-22).

C'est donc en principe le comité social et économique central qui est consulté.

REMARQUE

Le législateur ne détaille pas le pouvoir de décision de l'employeur en la matière. Logiquement, l'employeur doit pouvoir décider d'organiser une double consultation au niveau du comité social et économique central et des comités sociaux et économiques d'établissement. Mais peut-il également décider que les consultations ne devraient se faire qu'au niveau des seuls comités sociaux et économiques d'établissement ? Cela ôterait, à notre sens, tout effet utile à ces consultations qui concernent l'entreprise et devraient au moins relever du comité social et économique central.

Par exception, un accord de groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques est effectuée au niveau du comité de groupe (*C. trav.*, art. L. 2312-20).

Dans ce cas, le législateur prévoit que chaque comité social et économique du groupe reste consulté sur les conséquences de ces orientations stratégiques et se voit transmettre l'avis du comité de groupe.

Dans les entreprises du groupe constituées de plusieurs établissements, en l'absence d'accord d'entreprise, c'est logiquement le comité social et économique central qui est consulté, sauf si l'employeur en décide autrement (*C. trav.*, art. L. 2312-22).

► Situation économique et financière

En l'absence d'accord, la consultation récurrente relative à la situation économique et financière de l'entreprise est conduite au niveau de l'entreprise, sauf si l'employeur en décide autrement (*C. trav.*, art. L. 2312-22). Le Code du travail n'ouvre pas la possibilité d'une consultation au niveau du groupe comme pour la consultation sur les orientations stratégiques.

L'employeur doit pouvoir décider que la consultation est effectuée à la fois au niveau du comité social et économique central et des comités d'établissement. Selon nous, il ne devrait pas pouvoir exclure la consultation du comité central.

► Politique sociale

La consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi est, quant à elle, conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements sont prévues (*C. trav.*, art. L. 2312-22).

À NOTER

Pour cette consultation seulement, le Code du travail précise que le comité peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes soumis à consultation, ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun des thèmes (*C. trav.*, art. L. 2312-26).

115 CONSULTATIONS PONCTUELLES

◆ Au niveau du groupe

Un accord de groupe peut prévoir que les consultations et informations ponctuelles prévues aux articles L. 2312-8 et L. 2312-37 du Code du travail sont effectuées au niveau du comité de groupe. Il s'agit de celles relatives à :

– 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, 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 ;

- la mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;

- la restructuration et compression des effectifs et le licenciement collectif pour motif économique ;

- l'opération de concentration et l'offre publique d'acquisition ;

- les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

L'accord doit également prévoir les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe aux comités sociaux et économiques des entreprises du groupe, qui restent consultés sur les conséquences des projets sur l'entreprise (*C. trav.*, art. L. 2312-56).

Si ces entreprises comportent plusieurs établissements, il y a lieu de se référer aux dispositions de l'article L. 2316-1 détaillées ci-après, pour définir si c'est le comité social et économique central ou les comités sociaux et économiques d'établissement qui sont consultés sur les conséquences des projets sur l'entreprise ou l'établissement.

◆ Répartition des compétences au sein de l'entreprise

► Consultation centrale exclusive

Le comité social et économique central est seul consulté sur (*C. trav.*, art. L. 2316-1) :

- les projets décidés au niveau de l'entreprise, qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou à plusieurs établissements. Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux comités sociaux et économiques d'établissement ;

- les projets décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies ;

- les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets d'introduction de nouvelles technologies ou de tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

► Consultation centrale obligatoire

Le comité social et économique central doit être informé et consulté sur tous les **projets importants** concernant l'entreprise (*C. trav.*, art. L. 2316-2) :

- en matière économique et financière et notamment en cas d'offre publique d'acquisition ;

- en matière de santé, sécurité et conditions de travail, notamment en cas de projet d'introduction de nouvelles technologies ou d'aménagement

important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Dans ces deux cas, c'est le comité social et économique central qui décide de recourir à un expert (*C. trav.*, art. L. 2613-3).

► Consultation au niveau de l'établissement

Le comité social et économique d'établissement est consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise, spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement (*C. trav.*, art. L. 2316-20).

Dans ces situations seulement, le comité social et économique d'établissement peut faire appel à un expert (*C. trav.*, art. L. 2316-21).

◆ Ordre des consultations

► Aménagement par accord

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité social et économique central et un ou plusieurs comités sociaux et économiques d'établissement, un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels le CSE central et le ou les CSE d'établissement rendent et transmettent leurs avis (*C. trav.*, art. L. 2316-22).

La loi ne précisant pas la nature de l'accord, il doit s'agir d'un accord d'entreprise conclu dans les conditions de droit commun avec ou sans délégué syndical.

► En l'absence d'accord

À défaut d'accord, l'avis de chaque CSE d'établissement est rendu et transmis au CSE central, et l'avis du CSE central est rendu dans le délai suivant (*C. trav.*, art. R. 2312-6) :

- un mois,
- ou trois mois en cas d'intervention d'une ou de plusieurs expertises.

Ces délais courent à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le Code du travail pour la consultation, ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales (*C. trav.*, art. R. 2312-5).

L'avis de chaque comité social et économique d'établissement est rendu et transmis au comité social et économique central au plus tard sept jours avant la date à laquelle le comité social et économique central est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. À défaut, l'avis du comité social et économique d'établissement est réputé négatif (*C. trav.*, art. R. 2312-6).

116 COMITÉ DE GROUPE

Le comité de groupe n'a pas d'attribution consultative. Il reçoit des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions d'emploi annuelles ou pluriannuelles et les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions, dans le groupe

et dans chacune des entreprises qui le composent. Il reçoit communication, lorsqu'ils existent, des comptes et du bilan consolidés ainsi que du rapport du commissaire aux comptes correspondant.

Il est informé, dans ces domaines, des perspectives économiques du groupe pour l'année à venir. Les avis rendus dans le cadre de la procédure de consultation du comité social et économique sur les orientations stratégiques de l'entreprise lui sont communiqués (*C. trav.*, art. L. 2332-1).

Rappelons cependant qu'un accord de groupe peut prévoir que :

- la consultation sur les orientations stratégiques est effectuée au niveau du comité de groupe (*C. trav.*, art. L. 2312-20 ; voir n° 59),
- les consultations et informations ponctuelles prévues aux articles L. 2312-8 et L. 2312-37 du Code du travail sont effectuées au niveau du comité de groupe (*C. trav.*, art. L. 2312-56 ; voir n° 70).

117 COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN

◆ Domaine de compétence

Le comité d'entreprise européen est compétent sur les questions transnationales. Il s'agit de celles qui concernent l'ensemble de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou au moins deux entreprises ou établissements de l'entreprise ou du groupe situés dans deux États membres (*C. trav.*, art. L. 2341-8).

La consultation consiste, pour le chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe ou tout autre niveau de direction plus approprié, à organiser un échange de vues et à établir un dialogue avec les représentants des salariés. Elle intervient à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent à ceux-ci d'exprimer, sur la base des informations fournies et dans un délai raisonnable, un avis concernant les mesures faisant l'objet de la consultation. Cet avis peut être pris en compte au sein de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, sans préjudice des responsabilités de l'employeur (*C. trav.*, art. L. 2341-6).

◆ Moment de la consultation

La question se pose du moment auquel cette procédure d'information et de consultation doit avoir lieu par rapport à la décision de l'employeur. La directive 2009/38 du 6 mai 2009 évoque la notion de consultation « en temps utile » (*Préambule, consid. 14 et 46*) et « dans les meilleurs délais », sans pouvoir porter atteinte « aux prérogatives de la direction centrale » (*annexe I, point 3, al. 3*). De même, l'article L. 2341-6 du Code du travail mentionne un « délai raisonnable ». Ainsi, le comité est informé préalablement à un échange de vues, éventuel-

lement postérieur à la décision de l'employeur. Toutefois, dans l'affaire Renault-Vilvoorde, la Cour d'appel de Versailles a estimé que la consultation du comité d'entreprise européen devait précéder la décision prise par la direction. Selon la Cour, la directive doit être appliquée à la lumière de l'article 18 de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs du 9 décembre 1989, qui prévoit que l'information et la consultation doivent être mises en œuvre en temps utile. En l'espèce, elle a estimé manifestement illicite, au regard de ces règles, une absence d'information et de consultation préalable à l'annonce publique par Renault d'une décision pure et simple de fermeture d'une unité de production employant près de 3 000 salariés et exposant un tel nombre de personnes aux inconvénients d'une perte potentielle d'emploi (*CA Versailles, 7 mai 1997, SA Renault c./comité de groupe européen Renault et a.*).

◆ Articulation entre consultations européennes et nationales

Les modalités de l'articulation entre la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise européen et celle des instances représentatives du personnel nationales sont fixées dans le cadre de l'accord instituant le comité d'entreprise européen, en fonction de leurs compétences et domaines d'intervention respectifs. Concernant le comité d'entreprise européen constitué en l'absence d'accord ou lorsque l'accord ne prévoit pas ces modalités d'articulation, le processus d'information et de consultation est mené tant au sein du comité d'entreprise européen que des institutions nationales si des décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail sont envisagées (*C. trav.*, art. L. 2341-9).

TRANSMISSION D'INFORMATIONS PRÉALABLE À LA CONSULTATION

118 AMÉNAGEMENT CONVENTIONNEL

◆ Consultations récurrentes

Un accord d'entreprise peut définir les modalités des consultations récurrentes du comité social et économique, ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations. Cet accord est conclu avec une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations repré-

sentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants. En l'absence de délégué syndical, il s'agit d'un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité (*C. trav.*, art. L. 2312-19).

À défaut d'accord, les dispositions supplétives du Code du travail prévoient les informations que l'employeur doit fournir au comité pour chaque consultation récurrente (*C. trav.*, art. L. 2312-25 et s.).

◆ Consultations ponctuelles

Pour les consultations ponctuelles, le législateur ne semble pas prévoir la possibilité d'aménager par un tel accord les informations transmises préalablement (*C. trav.*, art. L. 2312-55). Au regard de la rédaction de l'article L. 2312-19 qui distingue les modalités de consultation de la liste et du contenu des informations transmises pour les consultations récurrentes, il semble qu'un aménagement par accord des informations transmises préalablement aux consultations ponctuelles soit exclu.

119 INFORMATIONS PRÉCISES ET ÉCRITES

Pour lui permettre de formuler un avis éclairé, le comité social et économique dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur, ou mises à leur disposition dans la base de données économiques et sociales (*C. trav.*, art. L. 2312-15).

➔ **Sur la base de données économiques et sociales**, voir le Point spécial, p. 91.

Dans certains cas, la loi a prévu les documents ou informations qui doivent être communiqués au comité social et économique (par exemple : consultations récurrentes, projet d'un licenciement pour motif économique).

Hormis ces cas, l'employeur n'est pas tenu de remettre au comité social et économique, de façon générale, tous les documents se rapportant à la consultation, tels que les projets de contrat ou de convention. Il doit néanmoins fournir au comité une note contenant des informations suffisamment précises pour lui permettre de se prononcer.

L'employeur doit communiquer ces documents lorsque leur connaissance par les membres du comité social et économique conditionne le bon déroulement de la consultation.

Ainsi, la question de l'introduction d'un nouvel outil informatique, fixée à l'ordre du jour du CSE à l'initiative de la direction, doit être précédée d'informations précises et écrites transmises par l'employeur. Une simple communication lors d'une réunion est insuffisante (*Cass. crim.*, 27 mars 2012, n° 11-80.565P).

120 INFORMATIONS CLAIRES ET SUFFISANTES

La validité de la consultation du comité social et économique est soumise à l'existence d'une information claire et suffisante. L'employeur qui se borne à donner lecture aux membres du CSE d'un document complexe comportant un certain nombre de pages se rend coupable du délit d'entrave dans la mesure où il ne le met pas en mesure de se prononcer utilement (*Cass. crim.*, 4 nov. 1982, n° 82-90.715P).

Bien que la Cour de cassation veille à ce que le comité social et économique bénéficie d'une information complète, dès lors qu'elle est suffisante, elle n'implique pas que le texte intégral du projet soit communiqué (*Cass. crim.*, 6 avr. 1993, n° 92-80.864P).

L'information du comité n'est pas limitée aux renseignements dont disposent ses membres à titre individuel ni à leurs observations et suggestions. Le comité peut s'informer des préférences des salariés en organisant une consultation du personnel, financée par son budget de fonctionnement (*Cass. soc.*, 19 déc. 1990, n° 89-16.072P).

L'information doit satisfaire au principe d'effet utile de la consultation. L'utilité des informations fournies s'apprécie au regard de la nature et des implications du projet concerné (*Cass. soc.*, 7 mai 2014, n° 13-13.307). Ainsi, a été jugée insuffisante au regard de l'effet utile de la consultation la communication par l'employeur sous forme d'un document « PowerPoint » de huit pages contenant une description sommaire du projet dans ses grandes lignes, présenté sous le seul angle de l'amélioration de la qualité des soins et des conditions de travail, les inconvénients prévisibles comme la fatigue du personnel n'étant nullement examinés. Les représentants du personnel n'étaient pas mis en mesure de pouvoir se prononcer sur les conséquences de la réorganisation du service sur les conditions de travail des salariés (*Cass. soc.*, 25 sept. 2013, n° 12-21.747P).

L'information transmise doit également être loyale (*Cass. soc.*, 10 juill. 2013, n° 12-14.629).

121 ACTION DU COMITÉ EN CAS D'INSUFFISANCE D'INFORMATIONS

◆ Saisine du TGI en référé

S'il estime ne pas disposer d'éléments suffisants pour rendre un avis, le comité social et économique peut saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants (*C. trav.*, art. L. 2312-15).

La saisine de la juridiction ne doit pas être prématurée, c'est-à-dire trop en amont de la procédure consultative, et il appartient au comité social et économique de démontrer que les informations demandées sont indispensables pour

lui permettre de rendre un avis (CA Versailles, 6^e ch., 20 nov. 2012, n° 12/02805).

Le juge statue dans un délai de huit jours.

◆ Prolongation du délai

Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires, le juge peut décider de prolonger le délai laissé au comité social et économique pour rendre son avis (C. trav., art. L. 2312-15).

Le juge ne peut que prolonger le délai laissé au CSE pour rendre son avis : si celui-ci est déjà expiré, il ne peut pas accorder un nouveau délai (Cass. soc., 21 sept. 2016, n° 15-19.003P). Il ne peut pas suspendre la mise en œuvre du projet et la procédure d'information-consultation si le délai est expiré au jour où il rend sa décision, même si le comité a bien saisi le juge à l'intérieur du délai (Cass. soc., 21 sept. 2016, n° 15-13.363P). *A fortiori*, le juge ne peut suspendre la procédure s'il est saisi après l'expiration du délai (Cass. soc., 3 nov. 2016, n° 15-16.082P).

Sauf dispositions législatives spéciales, le délai peut être prolongé par accord (C. trav., art. L. 2312-16, voir n° 123).

Saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité, le Conseil constitutionnel a validé ces dispositions issues de la loi du 14 juin 2013 (L. n° 2013-504, JO 16 juin), qui a institué des délais préfix de consultation et encadré la possibilité de suspension de la procédure. Les requérants avaient souligné que le non-respect par le juge du délai de huit jours pour statuer pouvait priver le comité de la possibilité de prolonger ce délai en cas d'informations insuffisantes. Pour le Conseil constitutionnel, l'éventualité, à l'occasion de certaines procédures, du non-respect des délais prévus par la loi pour des motifs tenant aux conditions de fonctionnement des juridictions, ne saurait suffire à entacher celle-ci d'inconstitutionnalité (C. const., 4 août 2017, n° 2017-652 QPC).

Au regard de cette jurisprudence, le débat juridique s'est déplacé sur la question du point de départ du délai de consultation du comité social et économique (voir n° 122 et s.).

tion par l'employeur des informations prévues par le Code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales (C. trav., art. R. 2312-5).

La Cour de cassation a posé le principe selon lequel, lorsque la loi, ou l'accord collectif, prévoit la communication ou la mise à disposition de certains documents, le délai de consultation ne court qu'à compter de cette communication (Cass. soc., 28 mars 2018, n° 17-13.081P).

L'arrêt a été rendu au sujet de la consultation sur les orientations stratégiques : l'employeur n'ayant pas constitué la base de données économiques et sociales prévue par la loi, il a été jugé que le délai de consultation du comité n'avait pas commencé à courir. Peu important alors que le comité n'a saisi le juge qu'après l'expiration du délai théorique de consultation.

Cette solution, appliquée au comité d'entreprise, paraît transposable au comité social et économique, mais sa portée n'est pas encore certaine. Dans cette affaire, la base de données économiques et sociales n'avait pas été constituée, l'information était donc inexistante. On peut se demander dans quelle mesure ce report du point de départ du délai s'appliquerait en cas d'alimentation insuffisante d'une base de données mise en place.

Certaines juridictions du fond effectuaient déjà ce report en cas d'information insuffisante : procédant à l'analyse des éléments remis par l'employeur au comité, elles demandent à l'employeur la remise d'éléments manquants et décalent le point de départ de la consultation à la date de remise desdits documents (CA Lyon, ch. soc. C, 8 janv. 2016, n° 14/09041 ; CA Paris, Pôle 1, ch. 8, 15 juill. 2016, n° 15/24432).

En revanche, la Cour d'appel de Versailles a récemment rendu une décision en sens contraire (CA Versailles, 14^e ch., 12 juill. 2018, n° 18/04069). En effet, selon cette juridiction, même si les informations transmises au comité sont incomplètes et/ou non actualisées, le comité était en mesure d'apprécier l'importance du projet. Le délai préfix courait donc bien à compter de la mise à disposition de ces informations. La Cour en a déduit qu'il appartenait au comité, s'il estimait que l'information communiquée était insuffisante, de saisir dans le délai de consultation prévu le président du TGI statuant en la forme des référés, afin d'obtenir la communication des informations manquantes et éventuellement la prolongation du délai préfix.

DÉLAIS DE CONSULTATION

122 POINT DE DÉPART DES DÉLAIS

En l'absence de délais spécifiques fixés par la loi, le délai de consultation du comité social et économique court à compter de la communica-

123 AMÉNAGEMENT CONVENTIONNEL DES DÉLAIS DE CONSULTATION

Le comité social et économique doit disposer d'un délai d'examen suffisant pour émettre des avis et des vœux (C. trav., art. L. 2312-15).

Sauf dispositions législatives spéciales, un accord d'entreprise peut fixer les délais dans lesquels les avis du CSE sont rendus (*C. trav., art. L. 2312-16*). Cet accord est conclu avec une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants. En l'absence de délégué syndical, il s'agit d'un accord entre l'employeur et le comité social et économique.

Cet aménagement est possible tant pour les consultations récurrentes du CSE que pour les consultations ponctuelles (*C. trav., art. L. 2312-19 et art. L. 2312-55*). Ces dispositions valent également pour le comité social et économique central. Les dispositions relatives au comité d'entreprise prévoyaient un délai minimal de quinze jours (*C. trav., art. L. 2323-3 ancien*). Ce plancher n'a pas été repris pour le CSE. Le Code du travail précise seulement que le délai doit permettre au comité social et économique d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises (*C. trav., art. L. 2312-16*).

L'Administration a précisé que cet accord peut porter notamment sur :

- la fixation d'un point de départ du délai par exemple, en choisissant de le faire partir d'une première réunion consacrée à la remise des informations nécessaires à la consultation ;

Selon nous, l'accord ne saurait fixer un point de départ antérieur à celui prévu par l'article R. 2312-5 du Code du travail (communication des informations ou mise à disposition dans la base de données économiques et sociales).

- la fixation d'un délai uniforme ou de délais différenciés en fonction de la consultation concernée ;

- la fixation de délais encadrant l'expertise (*voir Zoom p. 85*) ;

- la fixation de la durée maximale des consultations (*Circ. DGT 2014/1, 18 mars 2014*).

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité social et économique central et un ou plusieurs comités sociaux et économiques d'établissement, un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels le comité social et économique central et le ou les comités sociaux et économiques d'établissement rendent et transmettent leurs avis (*C. trav., art. L. 2316-22 ; voir n° 115*).

À l'expiration de ces délais ou, le cas échéant, du délai supplémentaire fixé par le juge en cas d'informations insuffisantes (*voir n° 121*), le CSE, ou le CSE central, est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif (*C. trav., art. L. 2312-16*).

124 DÉLAIS EN L'ABSENCE D'ACCORD

En l'absence de délais spécifiques fixés par la loi, et à défaut d'accord fixant les délais de consultation, ceux-ci sont fixés à (*C. trav., art. R. 2312-6*) :

- un mois,
- ou deux mois en cas de recours à un expert ;
- ou trois mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du comité social et économique central et d'un ou plusieurs comités sociaux et économiques d'établissement.

➔ **Concernant les délais en cas de consultation** du comité social et économique central et d'un ou plusieurs comités sociaux et économiques d'établissement, *voir n° 113 et s.*

En l'absence d'avis rendu à l'expiration de ce délai, le CSE est réputé avoir rendu un avis négatif (*C. trav., art. L. 2312-16*).

Le comité social et économique peut bien entendu rendre son avis avant l'expiration de ces délais (*Circ. DGT n° 2014/1 du 18 mars 2014*). Ces délais de consultation s'imposent aussi au juge. Ainsi, un TGI ne peut plus statuer sur une demande de suspension de procédure si le délai de consultation est arrivé à expiration au jour où il rend sa décision (*Cass. soc., 21 sept. 2016, n° 15-13.363P*), ni prolonger un délai de consultation déjà expiré (*Cass. soc., 21 sept. 2016, n° 15-19.003P ; voir n° 121*).

DÉROULEMENT DE LA CONSULTATION

125 ÉCHANGES ET RÉPONSES DE L'EMPLOYEUR

La consultation doit donner lieu à une discussion, à un échange de points de vue et non pas à une simple information. Ainsi, il appartient à l'employeur de présenter les informations transmises aux membres du comité social et économique. Au cours de la discussion, l'employeur doit fournir des réponses motivées aux observations du comité (*C. trav., art. L. 2312-15*).

Si, durant la séance d'examen, l'employeur n'est pas en mesure de fournir des réponses motivées aux questions essentielles, de nature à conditionner la prise de position du comité social et économique, il ne saurait invoquer un refus du comité de se prononcer pour prendre définitivement sa décision. Il devra fournir les réponses permettant au comité de donner son avis au cours de la réunion suivante (*Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984*).

Le refus de l'employeur de répondre aux questions du comité peut constituer un délit d'entrave (*Cass. crim., 4 juin 2002, n° 01-83.062*).

126 AVIS DU COMITÉ

◆ Collectif et motivé

Il n'existe pas de formalisme particulier prévu par les textes s'agissant des avis et vœux du comité social et économique.

Par exception, un formalisme est prévu pour :

– l'avis précédant le licenciement d'un représentant du personnel : celui-ci est exprimé au scrutin secret, après audition de l'intéressé (*C. trav., art. R. 2421-9*) ;

– l'avis précédant le licenciement du médecin du travail : le CSE se prononce par un vote à bulletin secret, à la majorité de ses membres, régulièrement convoqués, présents ou représentés, chaque membre ne pouvant disposer du pouvoir que d'un seul autre membre (*C. trav., art. R. 4623-19*).

S'agissant de l'ancien CHSCT, il a été jugé que l'avis du comité doit résulter d'une décision prise à l'issue des délibérations collectives et non pas de l'expression de l'opinion individuelle de ses membres. Ainsi, un simple tour de table organisé en fin de réunion ne saurait valoir avis du comité (*Cass. soc., 10 janv. 2012, n° 10-23.206P*). Cette jurisprudence est transposable au CSE.

La simple formulation par le comité d'une appréciation ou d'objections sur un projet sur lequel il n'a reçu aucune information ne peut s'analyser comme un avis motivé (*Cass. crim., 27 mars 2012, n° 11-80.565P*).

◆ Réputé négatif

Si le comité social et économique n'a pas rendu d'avis exprès à l'expiration du délai dont il dispose pour rendre son avis, il est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif (*C. trav., art. L. 2312-16 ; C. trav., art. R. 2312-6*).

127 PORTÉE DE L'AVIS

Si l'employeur est tenu, dans certains cas, de consulter le comité social et économique, il n'est en principe pas lié par l'avis rendu par le comité. Il n'en va différemment qu'à titre exceptionnel

lorsque le CSE dispose d'un droit de veto. Tel est notamment le cas pour :

– la mise en place d'horaires individualisés (*C. trav., art. L. 3121-48*) ;

– la mise en place d'un repos compensateur équivalent en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise (*C. trav., art. L. 3121-37*) ;

– la proposition de mesures de reclassement interne anticipée, dans le cadre d'une procédure de licenciement économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours (*C. trav., art. L. 1233-45-1*) ;

– la nomination et l'affectation du médecin du travail (*C. trav., art. R. 4623-5*) ;

– le refus d'un départ en congé de formation économique, sociale et syndicale ou en congé de formation économique (*C. trav., art. L. 2145-11 et art. L. 2315-63*).

La portée de la délibération du comité social et économique est renforcée en cas de transmission de l'avis à des tiers : en matière de licenciement économique, à la Direccte, et dans des cas fréquents, à l'inspecteur du travail.

La consultation du comité social et économique n'est pas une formalité dépourvue d'effets : l'employeur rend compte de la suite qu'il a donnée aux avis et vœux du comité et la motive, qu'elle soit ou non conforme aux désirs du comité (*C. trav., art. L. 2312-15*).

128 PUBLICITÉ DE L'AVIS

Les élus peuvent faire connaître leur position à l'ensemble du personnel. Le procès-verbal de la réunion du comité, une fois adopté, peut être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du comité, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité (*C. trav., art. L. 2315-35*). Seule limite à cette communication : l'obligation de discrétion imposée aux membres du comité social et économique.

➔ **Pour plus de détails**, voir *Liaisons sociales – Les Thématiques*, « Le comité social et économique I – Composition et fonctionnement ». ■

4

Activités sociales et culturelles

Pouvoirs du comité social
et économique

Définition des activités sociales
et culturelles

Gestion

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles de l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leur famille.

Si la loi ne définit pas les activités sociales et culturelles, la jurisprudence a précisé que ces activités doivent avoir un caractère non obligatoire, présenter l'objectif d'améliorer les conditions collectives de vie, de travail et d'emploi, et bénéficier principalement au personnel de l'entreprise sans discrimination. Peu importe, en revanche, leur mode d'exercice ou de gestion.

POUVOIRS DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

129 MONOPOLE DE GESTION

Le pouvoir du comité social et économique (CSE) est quasi absolu : il « assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement » (C. trav., art. L. 2312-78).

Le comité social et économique a ainsi le pouvoir :

- de maintenir les activités existantes,
- d'en créer de nouvelles dans le cadre de son budget,
- ou de mettre fin à d'autres.

Il lui appartient en effet de définir ses actions en matière d'activités sociales et culturelles. Il peut ainsi décider ne pas reconduire la subvention qu'il accordait à une association dont les adhérents pouvaient bénéficier, comme les autres salariés de l'entreprise, des colonies de vacances qu'il finançait (Cass. soc., 8 janv. 2002, n° 00-10.818).

Le CSE peut, en outre, réclamer à l'employeur la gestion directe d'une activité jusqu'alors assurée par ce dernier.

En effet, certaines entreprises ont créé des « œuvres sociales » avant la constitution d'un comité : restaurant d'entreprise, bibliothèque ou installations sportives, etc. Lors de sa création, le comité social et économique peut laisser une partie de ces œuvres à la charge de l'entreprise. Mais s'il s'agit d'activités socioculturelles qui relèvent de sa compétence, il peut à tout moment en revendiquer la gestion.

L'employeur peut cependant continuer à mener une action sociale distincte. Si elle entre dans le domaine des activités sociales et culturelles, elle sera illicite si elle vise à entraver le CSE dans l'exercice de ses fonctions.

Si l'employeur supprime unilatéralement une prestation qui a le caractère d'une activité sociale et culturelle, le comité peut en revendiquer la prise en charge avec les moyens consacrés à cette activité (Cass. soc., 22 juin 1993, n° 91-17.686P).

À l'inverse, une fois définie la subvention d'un comité, un employeur ne peut décider la création d'une nouvelle activité sociale et l'imputer sur cette subvention. S'il s'agit bien d'une activité socioculturelle, seul le comité peut prendre une telle décision (Cass. soc., 17 oct. 1990, n° 87-16.587P).

130 BÉNÉFICE DE LA PROTECTION DES CONSOMMATEURS

Le comité social et économique est considéré comme un non-professionnel au regard du droit à la consommation dans la mesure où il agit à des fins qui n'entrent pas dans le cadre d'une activité commerciale, industrielle, artisanale, libérale ou agricole.

Ainsi il bénéficie de la protection accordée au consommateur lorsqu'il souscrit un abonnement à une plateforme culturelle en ligne dans le cadre de ses activités sociales et culturelles. En conséquence, il peut résilier un contrat de prestations de services à tacite reconduction gratuitement et quand il le souhaite à compter de la date de reconduction, dès lors qu'il n'a pas été informé en bonne et due forme par son prestataire ou fournisseur de la possibilité de ne pas le reconduire (Cass. 1^{re} civ., 15 juin 2016, n° 15-17.369P ; Cass. 1^{re} civ., 5 juill. 2017, n° 16.20.748P).

REMARQUE

Ces arrêts, rendus par la première chambre civile, contredisent la chambre commerciale qui, saisie d'un litige similaire, avait écarté l'application de ces dispositions du Code de la consommation (Cass. com., 16 févr. 2016, n° 14-25.146).

DÉFINITION DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

131 LISTE RÉGLEMENTAIRE

La loi ne définit pas les activités sociales et culturelles (ASC). L'article R. 2312-35 du Code du travail en dresse une liste :

- les institutions sociales de prévoyance et d'entraide, telles que les institutions de retraites et les sociétés de secours mutuels ;
 - les ASC tendant à l'amélioration des conditions de bien-être, telles que les cantines, les coopératives de consommation, les logements, les jardins familiaux, les crèches, les colonies de vacances ;
 - les ASC ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive ;
 - les institutions d'ordre professionnel ou éducatif attachées à l'entreprise ou dépendant d'elle, telles que les centres d'apprentissage et de formation professionnelle, les bibliothèques, les cercles d'études, les cours de culture générale ;
 - les services sociaux chargés :
 - de veiller au bien-être du salarié dans l'entreprise, de faciliter son adaptation à son travail et de collaborer avec le service de santé au travail de l'entreprise ;
 - de coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par le comité social et économique et par l'employeur ;
 - le service de santé au travail institué dans l'entreprise.
- Mais cette liste n'est pas exhaustive et ne saurait tenir lieu de définition.

132 CRITÈRES JURISPRUDENTIELS

La jurisprudence a précisé petit à petit les contours des activités sociales et culturelles, puis a approuvé cette définition : « doit être considérée comme une œuvre sociale toute activité non obligatoire légalement, quels que soient sa dénomination, la date de sa création et son mode de financement, exercée principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise, sans discrimination, en vue d'améliorer les conditions collectives d'emploi, de travail et de vie du personnel au sein de l'entreprise » (*Cass. soc.*, 13 nov. 1975, n° 73-14.848P).

De même, « les activités sociales et culturelles, qui ont notamment pour objet l'amélioration du bien-être des salariés, des anciens salariés et de leur famille, ainsi que l'utilisation par eux des loisirs, ne peuvent comprendre un avantage accordé par l'employeur à ses salariés en rémunération d'un travail particulier ou de l'obtention de résultats déterminés, peu important que cet avantage résulte d'une initiative à laquelle l'employeur n'est pas tenu » (*Cass. soc.*, 2 déc. 2008, n° 07-16.818P : à propos d'un voyage offert aux vainqueurs d'un challenge organisé par l'employeur).

En outre, les soirées festives de fin d'année, dès lors qu'elles ont également un but professionnel, à savoir notamment la présentation du bilan de l'année passée et des perspectives de l'année à venir, ne sont pas considérées comme des activités sociales et culturelles mais comme un élément de gestion du personnel (*Cass. soc.*, 9 juill.

2014, n° 13-18.577P).

Cette définition fait ressortir les critères suivants :

- le caractère non obligatoire (*voir n° 133 et s.*),
- la finalité (*voir n° 136 et s.*),
- les bénéficiaires (*voir n° 138 et s.*).

Caractère non obligatoire

133 OFFRIR DES AVANTAGES AUX SALARIÉS

Les activités sociales et culturelles ont pour objet d'offrir un avantage aux salariés. Elles ne servent pas à pallier les éventuelles carences de l'employeur.

Le comité social et économique ne peut pas :

- remplir les obligations légales de l'employeur ;
- verser des compléments de salaire au sens du droit du travail, même s'il peut verser des prestations considérées comme salariales au regard des cotisations de sécurité sociale ;
- *a contrario*, s'opposer aux droits de l'employeur.

134 EXCLUSION DES OBLIGATIONS LÉGALES DE L'EMPLOYEUR

◆ Notion d'obligation légale

Toute activité sociale légalement mise à la charge de l'employeur ne peut pas relever des activités sociales et culturelles. Par exemple, la mise à disposition d'un local de restauration lorsque 25 salariés au moins le demandent ne peut incomber au comité social et économique, puisqu'elle est obligatoire dans ce cas (*C. trav.*, art. R. 4228-22). Mais si, dans ce local, l'employeur installe une cantine, ce dont il n'a pas l'obligation, cela devient une activité sociale dont le comité peut revendiquer le budget et la gestion.

La mise en place d'un service social est légalement obligatoire dans les établissements employant habituellement au moins 250 salariés (*C. trav.*, art. L. 4631-1) : elle relève donc d'une œuvre sociale si l'entreprise a un effectif inférieur à 250 salariés.

ATTENTION

Le Code du travail prévoit une exception : le service de santé au travail, lorsqu'il est institué dans l'entreprise, est une activité sociale du comité (*C. trav.*, art. R. 2312-35).

◆ Obligations conventionnelles

Les avantages conventionnels sont-ils exclus du champ des activités sociales et culturelles ? Ceux-ci présentent en effet un caractère obligatoire (sous la réserve d'un éventuel accord d'entreprise venant le remettre en cause).

Selon la jurisprudence, entrent dans les avantages sociaux et culturels les prestations familiales complémentaires servies au personnel par une caisse patronale financée par une cotisation de

l'employeur. En effet, un tel service ne correspondait pas à une « obligation légale ou conventionnelle » incombant à l'employeur, peu importe que ces avantages puissent présenter un caractère de complément de rémunération au regard de la législation de la Sécurité sociale (*Cass. soc.*, 11 mai 1988, n° 84-10.617P ; *Cass. soc.*, 22 juin 1993, n° 91-17.686P : concernant la prise en charge par l'employeur de l'adhésion à une mutuelle).

Certains auteurs en concluent que les avantages conventionnels sont exclus du champ des activités sociales et culturelles car ils ont un caractère obligatoire.

D'autres estiment que seules les activités instituées par une convention de branche ou par un accord interprofessionnel présentent un caractère obligatoire pour l'employeur. En revanche, ceux qui résultent d'un accord d'entreprise, que l'employeur a volontairement signés, ne pourraient être considérés comme obligatoires et relèveraient des activités sociales et culturelles.

La Cour de cassation a cependant jugé que ne relevaient pas des activités sociales et culturelles la gestion d'un régime de retraite complémentaire résultant d'un accord d'entreprise (*Cass. soc.*, 1^{re} oct. 2003, n° 02-30.337 ; voir aussi *Cass. soc.*, 17 oct. 1990, n° 87-16.587P). Les avantages issus d'accords d'entreprise seraient donc également exclus des activités sociales et culturelles.

◆ Obligations contractuelles

Les compléments de rémunération versés obligatoirement par l'employeur en contrepartie de l'exécution du contrat de travail ne constituent pas des activités sociales devant être transférées au comité social et économique (*Cass. soc.*, 13 nov. 1975, n° 73-14.848P).

◆ Cas des régimes de prévoyance

Dans le domaine de la prévoyance, le comité social et économique a vocation à revendiquer la gestion « des institutions sociales de prévoyance et d'entraide telles que les institutions de retraites et les sociétés de secours mutuel » (*C. trav.*, art. R. 2312-35).

Tout ce qui relève de la protection sociale complémentaire obligatoire visée à l'article L. 911-7 du Code de la sécurité sociale est bien évidemment exclu du champ des activités sociales et culturelles, puisqu'il s'agit d'un socle de garanties rendu obligatoire par la loi.

Qu'en est-il des garanties allant au-delà du minimum légal ?

Selon la jurisprudence, constitue une activité sociale dont le CSE peut revendiquer la gestion, « la prise en charge volontaire par l'employeur, en dehors de toute obligation, légale ou conventionnelle, pour chacun des salariés qui décide d'adhérer à une mutuelle, d'une partie de leur cotisation d'adhésion, peu important que cet avantage soit susceptible de donner lieu au ver-

sement de cotisations de sécurité sociale » (*Cass. soc.*, 22 juin 1993, n° 91-17.686).

Ce type de régime peut être mis en place par voie de conventions ou d'accords collectifs, soit à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, soit par une décision unilatérale du chef d'entreprise (*CSS*, art. L. 911-1).

Lorsqu'ils sont mis en place par accord collectif (*Cass. soc.*, 15 mai 2001, n° 99-13.489P) ou par ratification du projet par référendum (*TGI Paris*, 5 déc. 1994 ; *RJS* 1995, n° 665), les juridictions considèrent que les garanties de prévoyance ont un caractère obligatoire. Le comité social et économique ne peut donc en revendiquer la gestion.

En revanche, le régime institué par décision unilatérale serait facultatif et relèverait du champ des activités sociales et culturelles (*Cass. soc.*, 18 juin 1991, n° 80-12.998P). Les arrêts rendus en la matière sont cependant peu nombreux et difficiles à interpréter.

135 EXCLUSION DES AVANTAGES À CARACTÈRE RÉMUNÉRATOIRE

Les avantages accordés aux salariés au titre des activités sociales et culturelles du comité social et économique ne doivent pas non plus être rémunérateurs.

En effet, le CSE n'a pas vocation à se substituer à l'employeur en matière salariale. Cependant, certains avantages se rapprochent des avantages en nature, d'autres sont distribués en espèces telles les primes de rentrée scolaire ou de naissance.

Par ailleurs, le CSE ne fonde pas toujours l'octroi de ses prestations sur la prise en compte de situations individuelles. Au contraire, il accorde très souvent des avantages indifféremment à tous les salariés : indemnités complémentaires en cas de maladie, bons d'achat, prestations familiales complémentaires, primes de scolarité, etc.

La Cour de cassation et l'Administration ont une position différente en matière d'assujettissement aux cotisations de sécurité sociale des avantages alloués par le comité social et économique (voir encadré ci-contre).

Toutefois, l'assujettissement à cotisations sociales ne constitue pas un critère définissant l'activité socioculturelle. Il faut vérifier au cas par cas si la prestation est un complément de salaire dû par l'employeur en vertu de ses obligations et en contrepartie du travail effectué, ou si elle vise à améliorer les conditions collectives d'emploi, de travail et de vie du personnel en dehors de toute obligation.

Finalité

136 CHAMP D'ACTION

L'objet des activités sociales et culturelles du comité social et économique est d'améliorer les conditions collectives de vie, de travail et d'emploi de leurs bénéficiaires. Ainsi entendu, le champ d'action est très vaste.

◆ Liste indicative

Le Code du travail énumère certaines des activités sociales et culturelles (C. trav., art. R. 2312-35) :

- tendant à l'amélioration des conditions de bien-être, telles que les cantines, les coopératives de consommation, les logements, les jardins familiaux, les crèches, les colonies de vacances ;
- ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive ;
- institutions sociales de prévoyance et d'entraide telles que les institutions de retraites, les sociétés de secours mutuels ;
- institutions d'ordre professionnel ou éducatif attachées à l'entreprise ou dépendant d'elle, telles que les centres d'apprentissage et de formation professionnelle, les bibliothèques, les cercles d'études, les cours de culture générale ;
- services sociaux chargés de veiller au bien-être du salarié dans l'entreprise, de faciliter son adaptation à son travail et de collaborer avec le service de santé au travail de l'entreprise, ou de coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par le comité social et économique et par l'employeur ;
- service de santé au travail institué dans l'entreprise.

Cette liste n'est pas exhaustive et d'autres activités sont proposées par de nombreux comités sociaux et économiques.

C'est notamment le cas de sorties, voyages et vacances. Ces activités peuvent prendre toutes sortes de formes : services, prestations en espèces, avantages en nature. Certaines sont constantes, telle l'organisation d'un restaurant d'entreprise ou d'une bibliothèque, d'autres sont ponctuelles, comme le versement de secours occasionnels.

◆ Activités pouvant donner lieu à contentieux

► Activités d'entraide

Des secours versés à des salariés en difficulté entrent dans le champ des activités sociales du comité social et économique, même s'ils ont un caractère régulier : la Cour de cassation a ainsi admis le caractère d'activité sociale de primes de charbon périodiquement versées (Cass. soc., 13 nov. 1975, n° 73-14.848P).

La Cour de cassation est venue préciser que, pour être qualifiées de secours, les sommes versées aux salariés devaient être liées à des situations exceptionnelles. Tel n'est pas le cas s'agissant de l'attribution de bons d'achat de manière

Assujettissement aux cotisations sociales des avantages proposés par le CSE

La Cour de cassation et l'Administration ont une position différente en matière d'assujettissement aux cotisations de sécurité sociale des avantages alloués par le comité social et économique.

La chambre sociale estime que ces prestations, « attribuées selon des normes constantes aux seuls salariés de l'entreprise, en raison de leur qualité et à l'occasion du travail accompli », sont de nature salariale au sens de la sécurité sociale, et sont assujetties à cotisations (Cass. soc., 11 mai 1988, n° 86-18.667P ; Cass. soc., 17 avr. 1996, n° 94-17.315). Elle admet néanmoins que sont exonérés de cotisations les avantages présentant le caractère de secours exceptionnel (voir n° 136) ou de dommages-intérêts (Cass. soc., 9 juin 1992, n° 89-13.410).

En revanche, l'Administration a une approche plus souple et tolère l'exclusion d'avantages versés par le comité social et économique de l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Une instruction ministérielle du 17 avril 1985, complétée par les lettres-circulaires Acof des 3 décembre 1996, 26 février 2002, 27 octobre 2004, 14 décembre 2006 et 21 mars 2011, précise quelles activités du comité sont assujetties à cotisations.

Le site internet de l'Urssaf (www.urssaf.fr) détaille le régime des différentes prestations du comité social et économique dans le cadre des activités sociales et culturelles (chèques-vacances, bons d'achat, titres-restaurant, cantine, prêts, etc.), en distinguant celles qui sont soumises ou non à cotisations, ou bien soumises ou exonérées selon les cas.

Depuis une ordonnance du 6 juin 2005, ces circulaires s'imposent aux Urssaf, qui ne peuvent opérer de redressement à l'encontre d'un cotisant qui a appliqué leur contenu (Ord. n° 2005-651, 6 juin 2005, JO 7 juin ; CSS, art. L. 243-6-2).

Toutefois, à propos des bons d'achat et cadeaux attribués par le comité d'entreprise, la Cour de cassation a rappelé l'absence de toute portée normative de l'instruction ministérielle du 17 avril 1985 et d'une circulaire de l'Acof (Cass. 2^e civ., 30 mars 2017, n° 15-25.453P). La Haute Juridiction estime que ces avantages sont soumis à cotisations et contributions sociales, alors que l'Administration a posé une présomption de non-assujettissement à condition que le montant alloué au cours de l'année n'excède pas 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (Lettre-Circ. Acof n° 2011-0000024, 21 mars 2011).

À NOTER

Le versement des cotisations sociales incombant au seul employeur, le comité social et économique doit lui fournir les éléments nécessaires à la déclaration, hormis ceux concernant les aides versées au titre des secours (Cass. soc., 3 oct. 1984, n° 83-10.569P). En cas de redressement par l'Urssaf, si l'attribution des avantages en cause a été décidée par le seul comité social et économique sans intervention déterminante de l'employeur, ce dernier peut exiger le remboursement du montant des cotisations sociales payées sur ces prestations (Cass. soc., 11 mai 1988, n° 85-18.557P).

uniforme à tous les salariés (Cass. 2^e civ., 31 mai 2012, n° 11-10.724).

Ainsi, le CSE peut verser des secours à des salariés à la double condition qu'ils aient :

- un caractère exceptionnel ;
- pour seul fondement, l'état particulier du bénéficiaire.

À titre d'exemple, ont la qualité de secours :

- les allocations pour les enfants handicapés des salariés (Cass. soc., 17 avr. 1996, n° 94-17.315) ;
- les bourses d'études attribuées à une fraction réduite des salariés après examen particulier de leurs difficultés financières et des besoins de leurs

enfants (*Cass. soc.*, 11 avr. 2002, n° 00-13.023P). Tout salarié doit pouvoir en bénéficier, même un salarié gréviste ou victime d'une sanction disciplinaire à condition que l'aide ne soit pas motivée par la grève ou par la sanction, mais par le seul état de gêne personnel du bénéficiaire. Le secours doit d'ailleurs être proportionné à sa situation (*Cass. soc.*, 8 juin 1977, n° 75-13.681 ; *Cass. soc.*, 11 juin 1996, n° 94-14.988).

En revanche, ne constitue pas un secours l'aide financière versée à des grévistes lorsqu'elle est directement et principalement motivée par la grève sans la moindre référence à une situation de nécessité propre à chacun de ces grévistes (*Cass. soc.*, 18 mai 1983, n° 82-11.564P). Les prêts accordés à des salariés grévistes, en dehors des prévisions du règlement intérieur du comité, constituent un abus de confiance (*Cass. crim.*, 30 juin 2010, n° 10-81.182P).

Relève des activités sociales l'aide exceptionnelle accordée à d'anciens salariés, licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique, en vue d'agir en justice pour obtenir le respect des engagements pris par l'employeur dans le plan de sauvegarde de l'emploi (*Cass. soc.*, 26 janv. 1999, n° 97-10.522P).

Le comité peut également accorder au personnel des prêts remboursables : qu'il s'agisse d'une forme de secours ou d'une aide au logement ou à l'équipement, ils répondent en effet à tous les critères de l'activité sociale.

Les avantages ayant le caractère de secours sont exclus de l'assiette des cotisations (*CE*, 19 févr. 1988, n° 28.809 ; *Cass. soc.*, 11 mai 1988, n° 86-18.667P).

Cependant, pour que la prestation servie par le comité social et économique au titre de secours soit exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, il convient qu'elle représente un avantage attribué à des salariés dont la situation est particulièrement digne d'intérêt et le montant déterminé en fonction du besoin à satisfaire. Cela exclut les avantages alloués au regard de critères objectifs selon des normes préétablies (*Cass. soc.*, 17 avr. 1996, n° 94-17.315).

► Cantine et titres-restaurants

L'article R. 2312-35 du Code du travail cite les cantines au nombre des activités contribuant au bien-être des salariés, ce qui permet de rattacher celles-ci aux activités socioculturelles.

Interrogée dans le cadre d'un litige dans lequel le service de restauration géré par le comité avait été interrompu, contraignant l'employeur à assurer à ses frais le service, la Cour de cassation a ainsi rappelé que lorsqu'un comité social et économique gère une cantine, il a le devoir d'en assurer le fonctionnement régulier, cette activité « fonctionnant non seulement dans l'intérêt des salariés mais aussi dans celui de l'entreprise, dans la mesure où elle contribue à sa bonne marche » (*Cass. soc.*, 14 janv. 1981, n° 79-10.981P). Dans cette affaire,

la faute de gestion du comité a été reconnue et il a été condamné à rembourser à l'employeur les sommes déboursées pour pallier cette carence.

Quant aux titres-restaurants, ils peuvent être émis par l'employeur directement ou par l'intermédiaire du CSE. Si le comité participe à l'acquisition, c'est une activité sociale.

137 RESTRICTIONS À LA LIBERTÉ DU COMITÉ

◆ Neutralité

L'activité sociale et culturelle doit respecter le principe de neutralité idéologique. Il convient de distinguer l'activité socioculturelle de l'activité syndicale ou politique.

Ainsi, un comité social et économique ne peut pas assurer les frais de déplacement des salariés désireux de participer à une manifestation syndicale : une action syndicale ne se confond pas avec les œuvres dont le CSE assure la gestion (*Cass. soc.*, 7 mai 1980, n° 78-15.803P).

Il peut adhérer à une association d'inspiration syndicale dont le but est de coordonner les activités sociales et culturelles de comités sociaux et économiques, dès lors que l'appartenance syndicale du personnel n'est pas prise en compte pour l'accès aux prestations (*Cass. soc.*, 15 mai 1984, n° 82-13.807P).

◆ Absence de discrimination

Le comité social et économique doit s'adresser à l'ensemble du personnel sans discrimination, faute de quoi il ne s'agirait plus d'une activité sociale et culturelle (*Cass. soc.*, 9 mai 1989, n° 87-15.160P).

Il peut cependant moduler les aides et prestations servies ou sélectionner leurs bénéficiaires en fonction de critères objectifs dès lors qu'ils sont exempts de toute discrimination prohibée, notamment syndicale (*Cass. soc.*, 16 avr. 2008, n° 06-44.839P).

La prise en considération des opinions des salariés, de leur position hiérarchique ou de leur statut au sein de l'entreprise est une discrimination illicite.

Le CSE n'est cependant pas en droit d'exiger la présentation par chaque salarié de son bulletin de paie, ce document contenant « plus que l'information minimale indispensable ». Tout autre mode de preuve, notamment une attestation des services comptables, devrait suffire.

Il ne peut pas non plus conditionner une prestation à la production de la déclaration de revenus, cette exigence portant atteinte au droit au respect de la vie privée (*Cass. 1^{re} civ.*, 29 mai 1984, n° 82-12.232P).

Par ailleurs, il convient de noter que l'exclusion de salariés en longue maladie du bénéfice des activités sociales et culturelles du CSE constitue une discrimination liée à l'état de santé, susceptible d'être sanctionnée par les tribunaux (*Rép. min.* n° 84460, *JO Ass. nat.* 13 déc. 2011, p. 13125).

Sur la question de l'ancienneté ou de la présence effective des salariés dans l'entreprise, selon le ministère du Travail, il ne s'agit pas de critères objectifs et pertinents justifiant une différence de traitement dans le bénéfice des activités sociales et culturelles. L'Urssaf réintègre dans l'assiette des cotisations les bons d'achat ou cadeaux attribués en fonction de tels critères (*Rép. min. n° 43931, JO Ass. nat. 6 mai 2014, p. 3688*).

◆ Avantages directs et immédiats

Les prestations du comité social et économique doivent profiter directement aux bénéficiaires. Dès lors, une consultation juridique accessible aux salariés peut constituer une activité sociale (*TGI Paris, 4 juin 2013, n° 12/05394*).

En revanche, le financement d'une commission économique, même si les informations ainsi recueillies sont diffusées auprès du personnel, ne peut être imputé sur le budget des activités socio-culturelles (*Cass. soc., 19 juin 1985, n° 83-15.118*) mais sur le budget de fonctionnement du CSE. De même, une activité « défense de l'emploi » relève des attributions d'ordre économique du CSE et ne saurait être imputée sur le budget des activités sociales et culturelles (*Cass. soc., 12 févr. 2003, n° 00-19.341P*).

◆ Octroi d'une libéralité par l'employeur

Toutes les prestations octroyées par un employeur, alors qu'il n'y est pas tenu, ne relèvent pas pour autant des activités socioculturelles du comité social et économique.

Ainsi, lorsqu'un employeur fournit régulièrement depuis plusieurs années des marchandises invendues pour les lots de la tombola de Noël, le comité ne peut demander que ces dotations soient incluses dans la contribution patronale, « l'employeur n'ayant pu se créer une obligation de contribution à partir d'une gratification permise à un certain moment en fonction des possibilités existantes » (*Cass. soc., 31 janv. 1989, n° 87-17.858*).

Bénéficiaires

138 PRINCIPE

Les activités sociales et culturelles du comité social et économique sont « établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou anciens salariés de l'entreprise et de leur famille » (*C. trav., art. R. 2312-35*).

Il ne suffit pas que les salariés de l'entreprise profitent d'une prestation pour qu'elle soit considérée comme une activité socioculturelle du comité. Le personnel de l'entreprise doit être le principal destinataire.

Ainsi ne constitue pas une activité sociale et culturelle une subvention accordée à une asso-

ciation sportive d'intérêt général, « étrangère à l'entreprise et dont le personnel n'était pas principalement bénéficiaire » (*Cass. soc., 7 mai 1987, n° 84-10.914P*). Dès lors, l'employeur peut la supprimer unilatéralement.

Le personnel de l'entreprise n'est pourtant pas le seul visé puisque les activités du comité peuvent profiter également aux retraités et aux familles des salariés et anciens salariés.

139 SALARIÉS

Il s'agit de tous les salariés de l'entreprise quelles que soient la forme de leur contrat de travail (CDI, CDD, contrat de formation en alternance, etc.) ou leur durée du travail (temps plein ou partiel).

Tant que le contrat de travail n'est pas rompu, le salarié peut bénéficier des activités sociales et culturelles du comité social et économique (salarié en cours de préavis, en congé maternité, malade, etc.).

Il faut, le cas échéant, y ajouter les salariés détachés qui sont passés sous la subordination du nouvel employeur.

140 ANCIENS SALARIÉS

L'article R. 2312-35 du Code du travail mentionne, au titre des bénéficiaires des activités sociales et culturelles, les anciens salariés sans apporter de précision.

Selon la jurisprudence, ce texte habilite le CSE à gérer des activités sociales et culturelles « au profit des anciens salariés tels que les retraités, en considération des services qu'ils avaient effectués dans l'entreprise » (*Cass. soc., 13 nov. 1975, n° 73-14.848P*).

Il semble donc que les activités sociales et culturelles puissent bénéficier à tous les anciens salariés : démissionnaires, licenciés, préretraités, etc. Ainsi, le CSE peut allouer des fonds à d'anciens salariés licenciés pour motif économique en vue de leur permettre de financer une action en justice contre l'employeur pour faire respecter les engagements pris dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi (*Cass. soc., 26 janv. 1999, n° 97-10.522P*).

Toutefois, en fonction de ses ressources ou de sa politique sociale, le comité peut réserver certaines prestations aux seuls salariés actifs, ou fixer des conditions ou seuils pour les anciens salariés.

Mais dès lors que l'ancien salarié remplit les conditions fixées par le CSE, il doit bénéficier de la prestation (*Cass. soc., 23 sept. 1992, n° 90-11.752*).

141 FAMILLES

Le comité social et économique peut aussi s'intéresser aux familles des salariés ou à celles des

retraités. Le terme de famille ne recouvre pas seulement les enfants et ascendants, mais un lien familial doit exister. La notion de famille est souvent précisée par le règlement intérieur du comité social et économique.

Le terme « famille » peut être entendu au sens du Code civil, sans limitation de degré. Peuvent donc être bénéficiaires des activités du comité les conjoints non divorcés, les veufs et veuves et les enfants naturels ou adoptifs. En pratique, les comités sociaux et économiques y ajoutent les personnes vivant maritalement, avec ou sans Pacs officiel.

Le Défenseur des droits (anciennement la Halde) a estimé que constitue une discrimination liée à la situation de famille la règle écartant du bénéfice des activités sociales et culturelles la fille de la concubine d'un salarié dont il avait la charge au sens des prestations familiales (*Délib. Halde n° 2009-131, 16 mars 2009*).

142 STAGIAIRES

Les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles dans les mêmes conditions que les salariés (*C. éduc., art. L. 124-16*).

143 SALARIÉS D'ENTREPRISES EXTÉRIEURES

Dans l'entreprise utilisatrice, un salarié temporaire a accès, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux moyens de transports collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration (*C. trav., art. L. 1251-24*). Il en est de même des salariés employés dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre à but non lucratif (*C. trav., art. L. 8241-2*).

Concernant le travail temporaire, lorsque, de ce fait, des dépenses supplémentaires incombent au comité social et économique, celles-ci lui sont remboursées suivant des modalités définies par le contrat de mise à disposition (*C. trav., art. L. 1251-24*).

Constitue en conséquence un trouble manifestement illicite le fait qu'un comité, gérant un restaurant d'entreprise, rende impossible pour les salariés temporaires l'achat de cartes permettant de se restaurer à moindre prix (*Cass. soc., 21 nov. 1990, n° 89-13.056P*).

Les salariés d'un groupement d'employeurs (*C. trav., art. L. 1253-1*) ont accès dans l'entreprise utilisatrice aux moyens collectifs de transport et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier les salariés de l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que ces derniers (*C. trav., art. L. 1253-14*).

En revanche, en sa qualité de salarié du CSE de l'entreprise, un professeur de tennis, titulaire d'un contrat de travail à temps partiel, ne peut prétendre aux avantages sociaux reconnus au seul personnel de cette entreprise, laquelle n'est

pas son employeur (*CA Versailles, 25 févr. 2003, 15^e ch., n° 01-3628 ; RJS 11/03 n° 1345*).

GESTION

Financement des activités

144 RESSOURCES DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Les ressources du CSE peuvent être diverses. Mais l'origine du financement n'affecte pas le caractère socioculturel d'une activité.

Le comité bénéficie d'abord de ressources communes aux personnes morales : revenus de ses biens, produits de ses manifestations, dons et legs. L'article R. 2312-49 du Code du travail lui accorde d'autres possibilités : par exemple, les cotisations facultatives du personnel ou les subventions publiques ou syndicales.

Mais la principale ressource du CSE provient de la subvention versée par l'employeur.

145 CONTRIBUTION PATRONALE

Pour financer ses activités sociales et culturelles, le comité social et économique reçoit une contribution annuelle versée par l'employeur (*C. trav., art. L. 2312-81*).

Le montant de cette contribution résulte :

- soit d'un accord d'entreprise,
- soit des dispositions légales, en l'absence d'accord, pour les entreprises ayant déjà des activités sociales et culturelles lors de la mise en place du CSE.

◆ Accord d'entreprise

L'accord d'entreprise est conclu dans les conditions de droit commun, selon que l'entreprise est ou non dotée de délégués syndicaux.

Au regard de la rédaction de l'article L. 2312-81 du Code du travail, les partenaires sociaux ont entière liberté pour fixer le montant de la contribution, sans être tenus par le minimum légal visé à l'article L. 2312-81 qui ne s'applique qu'en l'absence d'accord.

◆ Dispositions légales

À défaut d'accord d'entreprise fixant le montant de la contribution, l'article L. 2312-81 du Code du travail fixe un minimum : le rapport de la contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

La masse salariale brute prise en compte est la même que pour le calcul de la subvention de

fonctionnement : elle est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat à durée indéterminée (*C. trav.*, art. L. 2312-83).

➔ **Pour plus de détails**, voir *Liaisons sociales – Les Thématiques « Le comité social et économique I – Composition et fonctionnement »*.

Mode de gestion

146 ACTIVITÉS GÉRÉES PAR LE COMITÉ

◆ Choix du mode de gestion

Le comité social et économique assure la gestion des activités sociales et culturelles qui n'ont pas la personnalité civile, à l'exception des centres d'apprentissage et de formation professionnelle (*C. trav.*, art. R. 2312-36).

Cela ne signifie pas pour autant que les membres du CSE assurent toujours eux-mêmes cette gestion. Celle-ci peut être assurée par :

- une commission spéciale, composée exclusivement de membres du comité. C'est souvent le cas pour les fêtes diverses, les arbres de Noël, les billetteries sportives ou de spectacles, l'organisation d'excursions ou de sorties, la tenue de bibliothèques, etc. ;
- des personnes désignées par le comité ou d'organismes créés par lui, ayant reçu une délégation à cet effet. Selon la Cour de cassation, il ne peut s'agir que d'une désignation expresse. La simple preuve que le comité était informé que l'employeur gérait l'activité sociale concernée n'est donc pas suffisante (*Cass. 2^e civ.*, 12 févr. 2015, n° 13-27.267). Les personnes désignées agissent dans la limite des attributions qui leur ont été déléguées et sont responsables devant le CSE. Le comité confie ainsi souvent l'organisation d'activités plus lourdes ou plus spécialisées à des personnes morales ou physiques qui agissent à titre onéreux ou gratuit : gérance d'une cantine, voyages organisés, conseil juridique, entretien des locaux appartenant éventuellement au comité, etc. L'entreprise peut être l'une de ces personnes.

REMARQUE

Le comité social et économique ne peut être condamné à rembourser à un salarié l'acompte versé pour son voyage au seul motif qu'il n'aurait pas directement informé l'intéressé de la fermeture d'un site dont la visite était prévue au contrat souscrit par son intermédiaire, ni de la possibilité de résilier le contrat ou d'accepter une modification du voyage. En effet, le comité n'a pas la qualité de vendeur. Il ne saurait non plus être condamné au versement de dommages-intérêts, dès lors qu'aucune faute n'est caractérisée (*Cass. 1^{re} civ.*, 19 févr. 2013, n° 11-26.881P).

◆ Adhésion à une association

Le comité social et économique peut aussi adhérer à une association nationale ou locale qui l'aide dans la gestion de ses équipements ou de ses activités, lui accorde des tarifs avantageux pour certaines prestations, ou encore lui fournit des places en priorité dans des centres de vacances, etc. (*Cass. soc.*, 21 juill. 1986, n° 85-13.424P).

Ces associations peuvent être d'inspiration syndicale dès lors que l'appartenance syndicale du personnel n'est pas prise en compte pour l'accès aux prestations (*Cass. soc.*, 15 mai 1984, n° 82-13.807P).

ATTENTION

L'adhésion à ce type d'associations, qui agissent dans l'intérêt du comité et du personnel de l'entreprise et leur réservent des prestations, ne doit pas être confondue avec une subvention à des associations ouvertes à tous, telle une association sportive dont les salariés ne sont pas les bénéficiaires privilégiés. Dans ce dernier cas, il ne s'agit pas d'une activité sociale (voir n° 138).

◆ Gestion par un tiers

Parfois le comité social et économique crée des organismes qui ne sont pas dotés de la personnalité morale mais sont spécialisés dans certaines activités : animation culturelle, organisation de colonies de vacances, etc. Les membres de ces organismes peuvent être bénévoles ou salariés. Seul le comité a le pouvoir de décider de confier la gestion d'une activité sociale et culturelle à un tiers : un accord collectif entre l'employeur et les syndicats ne peut pas confier la gestion d'activités sociales et culturelles à un organisme tiers. Dans cette hypothèse, la dotation accordée par l'employeur à l'organisme tiers doit être réintégrée dans le budget de l'activité sociale et culturelle (*CA Paris*, 5 janv. 2012, n° 10/15.279 ; *RJS* 4/12, n° 363).

147 ACTIVITÉS GÉRÉES PARITAIREMENT

Le comité social et économique peut, s'il le souhaite, accorder une plus grande indépendance aux activités sociales et culturelles dotées de la personnalité civile. Il crée alors une personne morale chargée de les animer : société, association selon la loi de 1901, fondation, coopérative.

Ainsi les activités peuvent être des associations de football ou de tennis, des ciné-clubs, des clubs de photos, des associations, voire des fondations chargées de centres de vacances lorsque le comité possède un parc immobilier, des coopératives de consommation.

Le CSE participe au financement de ces diverses activités selon des modes différents. Parfois il se contente de verser une dotation de départ et une contribution financière faible : les cotisations des adhérents ou les profits de la société peuvent suffire au coût de fonctionnement, l'animation

peut être assurée par des bénévoles. Parfois, il finance plus fortement.

Même si ces activités sont dotées de la personnalité civile, le comité participe à leur gestion (*C. trav.*, art. R. 2312-37). Quelle que soit la forme juridique prise par ces activités, elles sont gérées paritairement (*C. trav.*, art. R. 2312-39). Leurs conseils d'administration, organes de direction, commissions de contrôle ou de surveillance doivent être composés au moins pour moitié de représentants du CSE.

Ces représentants ne sont pas forcément des membres du comité, mais ils doivent alors être choisis de préférence parmi les adhérents ou les bénéficiaires de l'institution.

Dans les sociétés coopératives et de consommation, les représentants du CSE au conseil d'administration sont obligatoirement des adhérents à la société.

Dans tous les cas, le bureau de ces organisations comprend au moins un membre désigné par le comité social et économique (*C. trav.*, art. R. 2312-40).

148 ACTIVITÉS CONTRÔLÉES PAR LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

◆ Type d'activités

Le CSE contrôle la gestion des :

- sociétés de secours mutuels et organismes de sécurité sociale établis dans l'entreprise ;
- institutions d'aide au logement et aux jardins familiaux ;
- des centres d'apprentissage et de formation professionnels (*C. trav.*, art. R. 2312-37).

◆ Étendue du contrôle

► Centres de formation

Les modalités du contrôle du comité social et économique sur ces centres ne sont pas détaillées par le Code du travail qui se contente d'affirmer le principe de ce contrôle.

► Autres organismes

Le comité social et économique est représenté auprès :

- des conseils d'administration des organismes de sécurité sociale, des mutuelles établies dans l'entreprise ainsi qu'auprès des commissions de contrôle de ces institutions ;
- des conseils d'administration des activités de logements et de jardins familiaux.

Cette représentation est assurée par deux délégués désignés par le CSE, choisis de préférence parmi les participants de cette institution. Ils assistent aux réunions de ces conseils et commissions. L'un d'eux assiste aux réunions du bureau. Le comité est obligatoirement consulté avant toute délibération relative soit à la modification des statuts de l'institution, soit à la création d'activités nouvelles, soit à la transformation ou à la suppression d'activités existantes. Les délégués

informent le comité de toutes décisions prises par les conseils ou bureaux, ainsi que de la marche générale de l'institution (*C. trav.*, art. R. 2312-41).

Lorsque des décisions sont soumises à l'approbation ou au contrôle de l'Administration, l'avis du comité doit y être annexé.

Sur les décisions non soumises à l'Administration, le pouvoir du comité est beaucoup plus étendu : il a le droit de s'y opposer. Les instances dirigeantes peuvent alors adresser un recours au ministre chargé du Travail (*C. trav.*, art. R. 2312-42).

Ce droit d'opposition ne concerne pas les mutuelles : bien qu'il les contrôle, le comité ne peut s'opposer à leurs décisions (*C. mut.*, art. L. 115-1). Il peut cependant faire connaître son avis à l'assemblée générale sur le fonctionnement de l'institution (*C. trav.*, art. R. 2312-42), mais n'a pas qualité pour poursuivre judiciairement l'annulation des délibérations de l'assemblée générale et des décisions adoptées par cette assemblée (*Cass. soc.*, 15 oct. 2002, n° 00-20.910P).

149 SERVICE SOCIAL DE L'ENTREPRISE

Un service social du travail est organisé dans tout établissement employant habituellement au moins 250 salariés (*C. trav.*, art. L. 4631-1).

◆ Missions

Les services sociaux agissent sur les lieux de travail pour suivre et faciliter la vie personnelle des travailleurs (*C. trav.*, art. L. 4631-2).

Ils sont chargés de (*C. trav.*, art. R. 2312-35) :

- veiller au bien-être du salarié dans l'entreprise, de faciliter son adaptation à son travail et de collaborer avec le service de santé au travail de l'entreprise ;
- coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par le CSE et par l'employeur.

◆ Service social obligatoire

Le service est assuré par un conseiller du travail qui exerce les fonctions de conseiller technique pour les questions sociales auprès du comité social et économique. Ce conseiller peut être chargé par lui de l'organisation et de la direction des institutions sociales de l'entreprise.

Il assiste de droit avec voix consultative à toutes les réunions du comité ou des commissions spéciales consacrées, selon leur ordre du jour, à des questions sociales et lui rend compte de son activité tous les trois mois (*C. trav.*, art. D. 4632-4).

Le conseiller du travail est désigné et maintenu en fonction après accord, selon le cas, entre l'employeur et le CSE ou entre les employeurs et le comité interentreprises. En cas de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail (*C. trav.*, art. D. 4632-5).

Le CSE établit chaque année un rapport sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion

financière du service social. Ce rapport est adressé à l'inspection du travail (*C. trav.*, art. D. 4632-1).

◆ Service social facultatif

Si le service social du travail est créé en l'absence de toute obligation légale, sa nature juridique et, par voie de conséquence, ses rapports avec le comité social et économique vont dépendre de ses attributions et de son fonctionnement pratique :

- s'il est chargé de coordonner et de promouvoir des réalisations sociales, un tel service peut être considéré comme une activité sociale de l'entreprise susceptible d'être gérée directement par le CSE (*Cass. crim.*, 9 avr. 1975, n° 74-91.668P) ;
- en revanche, lorsque l'employeur lui confie des tâches qui relèvent normalement de la direction du personnel (affectation des salariés, étude de l'organisation et des postes de travail, etc.), le service n'est pas considéré comme une activité sociale du CSE.

150 SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL

Seul le service de santé au travail institué dans l'entreprise est considéré comme une activité sociale (*C. trav.*, art. R. 2312-35). Le CSE n'a donc qu'un rôle mineur à l'égard des services interentreprises.

Le comité intervient notamment dans :

- le choix du service de santé au travail : lorsque l'employeur a le choix entre un service de santé autonome ou un service interentreprises, le CSE peut faire opposition motivée à sa décision (*C. trav.*, art. D. 4622-2). En outre, le cas échéant, il doit être consulté sur le choix du service de santé interentreprises (*C. trav.*, art. R. 4622-17) ;
- la gestion du service de santé au travail autonome : le service de santé au travail d'entreprise ou d'établissement est administré par l'employeur sous la surveillance du comité social et économique. À ce titre, le comité est saisi pour avis des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service de santé au travail (*C. trav.*, art. D. 4622-6).

De son côté, le service de santé interétablissements d'entreprise est administré par l'employeur sous la surveillance du CSE central et des CSE d'établissement concernés (*C. trav.*, art. D. 4622-10).

Pour la surveillance du service de santé au travail interétablissements, chaque comité social et économique d'établissement exerce les mêmes attributions que celles accordées au comité social et économique pour ce qui concerne l'organisation et le fonctionnement du service de santé au travail dans l'établissement (*C. trav.*, art. D. 4622-11).

Des modalités particulières de gestion du service de santé au travail peuvent être établies par

accord de groupe, d'entreprise ou, à défaut, par accord entre l'employeur et le CSE (*C. trav.*, art. D. 4622-8).

➔ Pour plus de détails, voir *Liaisons sociales – Les Thématiques*, « Les services de santé au travail ».

Coordination des activités

151 GESTION PAR LES CSE D'ÉTABLISSEMENT OU CSE CENTRAL

Dans une entreprise à établissements distincts, les activités socioculturelles sont en premier lieu l'affaire des comités sociaux et économiques d'établissement qui, dans les limites de leur compétence, assurent et contrôlent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies au profit des salariés, des anciens salariés et de leurs familles.

Les CSE d'établissement peuvent toutefois confier au CSE central la gestion d'activités sociales et culturelles communes.

Un accord entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise peut définir les compétences respectives du CSE central et des CSE d'établissement (*C. trav.*, art. L. 2316-23).

À NOTER

L'accord doit être conclu selon les modalités prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 du Code du travail, soit un accord majoritaire sans possibilité de référendum.

En cas de transfert au CSE central de la gestion d'activités sociales et culturelles, celui-ci doit faire l'objet d'une convention entre les CSE d'établissement et le CSE central (*C. trav.*, art. L. 2316-23). Cette convention doit notamment comporter (*C. trav.*, art. D. 2316-7) :

- la description de l'activité ou des activités dont la gestion est transférée au comité social et économique central ;
- le financement du transfert pour chaque année d'exécution de la convention ;
- le cas échéant, la liste des biens, moyens matériels et humains mis à la disposition du CSE central pour chaque année d'exécution de la convention ;
- les modalités de financement de ce transfert pour chaque année d'exécution de la convention ;
- les modalités d'accès à l'activité ou aux activités transférées par les salariés des établissements concernés ;
- la durée de la convention et sa date d'entrée en vigueur ;
- les modalités de révision et de dénonciation de la convention.

152 GESTION PAR UN COMITÉ DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES INTERENTREPRISES

Lorsque plusieurs entreprises possèdent ou envisagent de créer certaines institutions sociales communes, les comités sociaux et économiques intéressés constituent un comité des activités sociales et culturelles interentreprises investi des mêmes attributions que les comités dans la mesure nécessaire à l'organisation et au fonctionnement de ces institutions communes (*C. trav.*, art. R. 2312-43).

◆ Composition

Le comité des activités sociales et culturelles interentreprises comprend (*C. trav.*, art. R. 2312-44) :

- un représentant des employeurs désigné par eux. Assisté d'un ou de deux suppléants, il préside le comité ;
- des représentants des salariés de chaque comité social et économique choisis autant que possible de façon à assurer la représentation des diverses catégories de salariés, à raison de deux délégués par comité et sans que leur nombre puisse dépasser 12, sauf accord collectif contraire avec les organisations syndicales ou, à défaut d'accord, sauf dérogation accordée expressément par l'inspecteur du travail.

Si les entreprises sont trop nombreuses pour bénéficier d'une représentation distincte, un seul délégué peut en représenter plusieurs. Les sièges sont alors répartis par les comités et les syndicats intéressés ou, faute d'accord, par l'inspecteur du travail (*C. trav.*, art. R. 2312-45 et art. R. 2312-46).

Les membres du comité des activités sociales et culturelles interentreprises sont désignés pour la durée équivalente à celle de leur mandat au CSE. Leur statut est le même que celui de membre élu d'un comité (*C. trav.*, art. R. 2312-47).

◆ Fonctionnement

Les comités sociaux et économiques sont tenus de signer avec le comité des activités sociales et culturelles interentreprises une convention qui doit comporter les mêmes éléments que la

convention de transfert des activités sociales et culturelles vers le comité social et économique central (*C. trav.*, art. R. 2312-43 ; voir n° 151).

Le comité des activités sociales et culturelles interentreprises jouit de la personnalité civile. Il gère les activités qui lui ont été confiées de la même façon qu'un CSE, et fonctionne dans les mêmes conditions. Il détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et, dans le respect de la convention précitée, celles de ses rapports avec les comités sociaux et économiques et les salariés des entreprises intéressées (*C. trav.*, art. R. 2312-48).

Les ressources du comité des activités sociales et culturelles interentreprises sont constituées par les sommes versées par les comités sociaux et économiques pour le fonctionnement des activités sociales et culturelles leur incombant (*C. trav.*, art. R. 2312-54). Le comité utilise les locaux, le matériel et le personnel de l'un ou de plusieurs des comités qui y sont représentés (*C. trav.*, art. R. 2312-47).

Les dépenses nécessaires à son fonctionnement sont supportées par les entreprises proportionnellement au nombre de salariés (*C. trav.*, art. R. 2312-53).

153 GESTION PAR UNE ASSOCIATION OU PAR UNE SOCIÉTÉ

La loi ne prévoit qu'un seul mode de coopération entre comités sociaux et économiques différents : le comité des activités sociales et culturelles interentreprises.

Mais la jurisprudence permet depuis longtemps aux comités de se regrouper au sein d'une association pour gérer les activités qui leur sont communes (*Cass. soc.*, 28 oct. 1975, n° 74-11.814P). Ils peuvent aussi constituer une société civile immobilière pour acheter ou gérer en commun un patrimoine immobilier. Il suffit que l'objet de la société soit conforme à la finalité des comités, que les prestations fournies et la responsabilité de chaque comité soient proportionnelles à son apport. ■

Le recours à l'expertise

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique (CSE) a la possibilité de se faire assister d'un expert dans le cadre de ses missions. Selon les cas prévus par le Code du travail, il s'agit d'un expert-comptable, d'un expert habilité ou encore d'un expert libre. Suite à la réforme du Code du travail mise en œuvre par les ordonnances du 22 septembre 2017, le périmètre de l'expertise peut faire l'objet d'aménagements conventionnels. Ainsi un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord conclu avec la majorité des membres titulaires élus du CSE peut déterminer le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes du comité, sur une ou plusieurs années. En outre, l'approche pluridisciplinaire est privilégiée. Le CSE exerçant désormais les attributions de l'ancien CHSCT, les expertises peuvent couvrir plusieurs champs.

Cas de recours

Le Code du travail prévoit les différentes situations dans lesquelles le comité social et économique peut avoir recours à un expert-comptable ou à un expert habilité dans les entreprises d'au moins 50 salariés (C. trav., art. L. 2315-78).

□ RECOURS À UN EXPERT-COMPTABLE

Le comité social et économique peut ainsi décider de recourir à un expert-comptable :

- en vue de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise (C. trav., art. L. 2315-87 ; voir n° 57 et s.) ;
- en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise (C. trav., art. L. 2315-88 ; voir n° 60 et s.). La mission de l'expert-comptable porte alors sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise (C. trav., art. L. 2315-89). Pour opérer les vérifications et contrôles entrant dans l'exercice de ses missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes de l'entreprise (C. trav., art. L. 2315-90) ;
- dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (C. trav., art. L. 2315-91 ; voir n° 64 et s.) ;
- dans le cadre de la consultation du comité social et économique en cas d'opération de concentration (C. trav., art. L. 2315-92, 1° et art. L. 2312-41 ; voir n° 78) ;
- dans le cadre de l'exercice du droit d'alerte économique (C. trav., art. L. 2315-92, 2° et art. L. 2312-63 et s. ; voir n° 85 et s.) ;
- dans le cadre de la consultation du comité social et économique en cas de licenciement de 10 salariés et plus sur une même période de

30 jours (C. trav., art. L. 2315-92, 3° et art. L. 1233-34 et s. ; voir n° 75) ;

- dans le cadre de la consultation du comité social et économique en cas d'offre publique d'acquisition (C. trav., art. L. 2315-92, 4° et art. L. 2312-42 et s. ; voir n° 79).

Il peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations portant sur la conclusion d'un accord de performance collective (C. trav., art. L. 2254-2) ou d'un accord sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (C. trav., art. L. 1233-24-1 et art. L. 2315-92 II).

□ RECOURS À UN EXPERT HABILITÉ

Le comité social et économique a par ailleurs la possibilité de recourir à un expert habilité (C. trav., art. L. 2315-94) :

- lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement (voir ci-après) ;
- en cas d'introduction de nouvelles technologies (voir n° 98) ;
- en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (voir n° 99) ;
- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

L'habilitation de l'expert correspond à une certification justifiant de ses compétences, délivrée par un organisme certificateur accrédité. Ces dispositions entreront en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2020 (C. trav., art. R. 2315-51 nouveau). Dans l'attente, la liste des experts agréés auxquels le comité social et économique peut faire appel reste définie par arrêté (Arr. 21 déc.

2017, JO 6 janv. 2018 ; NOR : MTRT1736242A ; Arr. 22 juin 2018, JO 30 juin, NOR : MTRT1817418A).

REMARQUE

Initialement, l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 (JO 23 sept.) avait prévu la possibilité pour le comité social et économique de recourir à un expert technique de son choix en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle (C. trav., art. L. 2315-95). La loi de ratification du 29 mars 2018 (L. n° 2018-217, JO 31 mars) a réintégré cette faculté à l'article L. 2315-94, en prévoyant désormais le recours, non à un expert « technique », mais à un expert habilité. Pour autant, l'article L. 2315-95 n'a pas été supprimé, ce qui paraît être une omission du législateur.

❑ AUTRES CAS DE RECOURS À L'EXPERT

◆ Recherche d'un repreneur

Le comité social et économique a également la faculté de recourir à l'assistance d'un expert de son choix, rémunéré par l'entreprise, lorsque l'employeur a l'obligation de rechercher un repreneur, en cas de projet de fermeture d'un établissement ayant pour conséquence un projet de licenciement collectif (C. trav., art. L. 1233-57-9 et art. L. 1233-57-17).

Cet expert a pour mission d'analyser le processus de recherche d'un repreneur, sa méthodologie et son champ, d'apprécier les informations mises à la disposition des repreneurs potentiels, d'étudier les offres de reprise et d'apporter son concours à la recherche d'un repreneur par le comité social et économique et à l'élaboration de projets de reprise.

◆ Rapport relatif à l'accord de participation

Le comité social et économique peut se faire assister par un expert-comptable pour examiner le rapport relatif à l'accord de participation (C. trav., art. D. 3323-14).

REMARQUES

Le texte n'a pas été entièrement mis à jour et cite toujours l'ancien article L. 2325-35, dont le contenu

Auteur du recours à l'expert

Outre le comité social et économique, la commission économique a la possibilité de recourir à un expert (C. trav., art. L. 2312-41, art. L. 2312-64 et art. L. 2315-48).

En revanche, alors que le CHSCT disposait de cette faculté, la commission santé sécurité et conditions de travail ne peut pas faire appel à un expert (C. trav., art. L. 2315-38). Cependant, comme les autres commissions, elle peut proposer au comité social et économique de recourir à un expert-comptable ou à un expert habilité.

est désormais repris aux articles L. 2315-87 à L. 2315-92 du Code du travail.

◆ Expert en risques technologiques

Dans les installations classées pour la protection de l'environnement, le comité social et économique peut faire appel à un expert en risques technologiques (C. trav., art. L. 4523-5) :

- à l'occasion de la demande d'autorisation préfectorale d'exploiter une installation classée à hauts risques (C. trav., art. R. 4523-2) ;
- en cas de danger grave en rapport avec l'installation classée (C. trav., art. R. 4523-3).

◆ Expert libre

Outre les cas listés par le Code du travail, le comité social et économique a toujours la possibilité de faire appel à un expert libre pour la préparation de ses travaux. Les frais d'expertise sont alors intégralement pris en charge sur le budget de fonctionnement du comité social et économique (C. trav., art. L. 2315-81).

❑ AMÉNAGEMENT CONVENTIONNEL DU RECOURS À L'EXPERTISE

Le recours par le comité social et économique à l'expertise peut donner lieu à des aménagements conventionnels, par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord conclu entre l'employeur et la majorité des membres titulaires élus du comité social et économique.

Il est ainsi possible de déterminer le nombre d'expertises dans le cadre des trois consultations récurrentes, sur une ou plusieurs années (C. trav., art. L. 2315-79) : cet aménagement conventionnel doit à notre sens être correctement articulé avec l'aménagement conventionnel des consultations récurrentes (voir n° 54).

L'accord peut définir, pour chaque catégorie d'expertise, le délai maximal dans lequel l'expert remet son rapport (C. trav., art. L. 2315-85, 1° et art. R. 2315-47).

À NOTER

En cas de projet de licenciement d'au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours, l'accord d'entreprise, de groupe ou de branche qui permet de fixer les modalités d'information et de consultation du comité social et économique, peut également encadrer le recours à l'expertise par le comité (C. trav., art. L. 1233-21). Il peut ainsi fixer les conditions dans lesquelles le comité social et économique peut recourir à une expertise (C. trav., art. L. 1233-22, 3°).

❑ CHOIX DE L'EXPERT

C'est le comité social et économique qui conserve la liberté de choisir l'expert auquel il souhaite recourir, ce choix se faisant dans le cadre d'une délibération, que l'employeur a la possibilité de contester (voir ci-après).

Lorsque le comité social et économique décide de recourir à l'expert, il établit, au besoin, et notifie à l'employeur un cahier des charges. Ce dernier permet de définir la mission de l'expert. L'expert notifie à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise dans un délai de dix jours à compter de sa désignation (*C. trav.*, art. L. 2315-81-1 ; *C. trav.*, art. R. 2315-46).

Recours à l'expertise en cas de risque grave

□ RISQUE GRAVE, IDENTIFIÉ ET ACTUEL

Le comité social et économique peut faire appel à un expert habilité si un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement (*C. trav.*, art. L. 2315-94).

Le risque grave doit exister au sein de l'entreprise ou de l'établissement (*Cass. soc.*, 22 févr. 2017, n° 15-10.548P).

La gravité du risque ne se mesure que par « l'importance des dommages prévisibles ». Il n'est donc pas possible de prendre en compte le critère tenant à la probabilité de survenance du risque (*Cass. soc.*, 19 déc. 2012, n° 11-11.799).

La Cour de cassation a jugé qu'il n'y avait pas de risque grave dans la situation suivante : absence d'incident précis, caractère stable de l'absentéisme sans rapport avec une situation de travail commune à l'ensemble des salariés, caractère isolé des troubles de santé de deux salariés, objectif uniquement salarial d'un mouvement de grève de deux jours, et enfin inexistence d'éléments objectifs susceptibles de caractériser un risque avéré présent, actuel et identifié (*Cass. soc.*, 12 juill. 2016, n° 15-16.337).

Le fait que le texte exige que le risque soit actuel ne permet pas d'écarter la possibilité de recourir à l'expert au prétexte que les salariés ne sont plus exposés au risque : en l'occurrence, les salariés avaient été exposés à des éléments polluants, mais ne l'étaient plus depuis plus d'un an. La Cour de cassation a reconnu le droit à l'expertise, retenant que celle-ci permettait de rechercher si les salariés avaient été exposés à un danger et, dans l'affirmative, les mesures qu'ils devaient prendre pour l'avenir (*Cass. soc.*, 7 mai 2014, n° 13-13.561).

L'exigence d'identification du risque ne signifie pas que le comité social et économique doit être en mesure de corréler des accidents à un dysfonctionnement récurrent et donc de déterminer la cause ou l'origine de ces accidents (*Cass. soc.*, 9 mai 2018, n° 17-10.852).

En pratique, ce risque peut être révélé à la suite d'observations de l'inspecteur du travail, du

médecin du travail ou de représentants du personnel, ou encore lors de l'exercice par un salarié de son droit d'alerte et de retrait en cas de danger grave et imminent. De même, une enquête diligente après un accident aboutit parfois à l'identification d'un tel risque.

□ EXEMPLES DE RISQUES OUVRANT DROIT À L'EXPERTISE

Ont été reconnus comme ouvrant droit à une expertise :

- un risque sérieux de pollution accidentelle par vaporisation de substances chimiques contenues dans de l'huile de moteur et de contaminations par d'autres produits chimiques dans des avions. En l'espèce, la Cour de cassation semble inclure dans les victimes potentielles de ces risques « les passagers », c'est-à-dire les clients de l'entreprise (*Cass. soc.*, 19 déc. 2012, n° 11-11.799) ;
- une situation constatée dans le rapport d'activité du médecin du travail : augmentation sensible des consultations spontanées des salariés en rapport avec des états psychologiques inquiétants, manifestations de détresse morale et d'anxiété liées à la perte de repères professionnels (*Cass. soc.*, 26 oct. 2010, n° 09-12.922) ;
- l'alourdissement de la charge de travail consécutif à des réductions d'effectifs et à l'ouverture de nouvelles agences, et les modifications profondes dans l'organisation du travail liées à la mise en place d'un nouveau système informatique ayant de graves répercussions sur l'état de santé des salariés. Une augmentation sensible des absences au travail, des situations de stress et des syndromes dépressifs ont vivement alerté le médecin du travail (*Cass. soc.*, 26 janv. 2012, n° 10-12.183) ;
- l'existence de nombreuses procédures disciplinaires engagées à la suite d'altercations entre des employés de base et des chefs de rayon, de relations sociales très tendues, et de statistiques relatives aux accidents du travail montrant un taux anormalement élevé d'incidents sur les lieux de travail (*Cass. soc.*, 18 déc. 2013, n° 12-21.719) ;
- le caractère inexplicable d'un accident dans lequel un salarié a trouvé la mort, le recours à l'expertise permettant d'éclairer les représentants du personnel sur les conditions dans lesquelles cet accident mortel est survenu et de les informer sur le risque de son renouvellement et les moyens de le prévenir (*Cass. soc.*, 21 juin 2016, n° 15-12.809).

□ EXEMPLES DE REFUS DU RECOURS À L'EXPERT

Les juges rejettent en revanche l'existence d'un risque grave pour :

- une situation de stress et de surmenage signalée par de nombreux salariés mais ne reposant que sur des affirmations générales et non sur des faits avérés (*CA Paris*, 14^e ch., 26 mars 2008, n° 07/19553) ;

- un événement isolé ayant conduit les services de police à procéder dans les locaux de l'établissement à la fouille d'une caissière (*Cass. soc.*, 10 mai 2012, n° 10-24.878) ;
- des dysfonctionnements du matériel informatique et des logiciels sans impact sur le taux d'absentéisme ou la production (*Cass. soc.*, 6 juin 2018, n° 17-17.594P).

Prise en charge des frais d'expertise

□ PRISE EN CHARGE INTÉGRALE PAR L'EMPLOYEUR

L'expert est intégralement pris en charge par l'employeur lorsque le comité social et économique y a recours dans le cadre (*C. trav.*, art. L. 2315-80, 1°) :

- de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise,
 - de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi,
 - de la consultation en cas de licenciement pour motif économique de 10 salariés ou plus sur une même période de 30 jours,
 - d'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel constaté dans l'établissement,
 - de la préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle.
- Les frais d'expertise dans le cadre de l'obligation de recherche de repreneur en cas de projet de fermeture d'un établissement sont également intégralement pris en charge par l'employeur (*C. trav.*, art. L. 1233-57-17).

□ PRISE EN CHARGE PARTAGÉE ENTRE LE CSE ET L'EMPLOYEUR

L'expert est pris en charge par le comité social et économique, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20 %, et par l'employeur à hauteur de 80 % lorsqu'il intervient dans le cadre de la consultation du comité social et économique (*C. trav.*, art. L. 2315-80, 2°) :

- sur les orientations stratégiques de l'entreprise,
- en cas d'opération de concentration,
- en cas d'offre publique d'acquisition,
- en cas d'introduction de nouvelles technologies,
- en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

REMARQUE

L'article L. 2315-80 du Code du travail ne vise que l'intervention de l'expert dans le cadre des consul-

tations du comité social et économique. On peut donc s'interroger sur le financement de l'expert-comptable mandaté par le comité social et économique (CSE) pour préparer les négociations portant sur la conclusion d'un accord de performance collective ou sur le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi. De la même façon, qu'en est-il du recours à l'expert dans le cadre de l'exercice du droit d'alerte économique ? La logique du texte laisserait penser que l'expertise doit dans ces cas être cofinancée par le CSE et l'employeur. C'est l'interprétation que retient le ministère du Travail. Dans son « *Questions réponses* », il précise que les frais d'expertise relatifs au droit d'alerte économique sont financés par l'employeur et le CSE (« *Comité social et économique – 100 questions-réponses* », 19 avr. 2018, Q n° 92).

Si le budget du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise, l'employeur peut cependant être amené à le financer intégralement, à condition que le CSE n'ait pas procédé à un transfert d'excédent de son budget de fonctionnement vers le budget des activités sociales et culturelles au cours des trois années précédentes (*C. trav.*, art. L. 2315-80, 3°).

➔ **La question des transferts** entre les budgets du comité social et économique est traitée en détail dans *Liaisons sociales – Les Thématiques*, « *Le comité social et économique I – Composition et fonctionnement* ».

□ PRISE EN CHARGE INTÉGRALE PAR LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Lorsque le comité social et économique fait appel à un expert libre pour la préparation de ses travaux, il finance intégralement l'expertise sur son budget de fonctionnement (*C. trav.*, art. L. 2315-81).

Déroulement de l'expertise

□ INFORMATIONS MISES À DISPOSITION DE L'EXPERT

L'employeur doit fournir à l'expert les informations nécessaires à l'exercice de sa mission (*C. trav.*, art. L. 2315-83).

À cet effet, l'expert lui demande, dans les trois jours de sa désignation, toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission (*C. trav.*, art. R. 2315-45). L'employeur doit répondre à cette demande dans les cinq jours (*C. trav.*, art. R. 2315-45).

L'expert a libre accès dans l'entreprise pour les besoins de sa mission (*C. trav.*, art. L. 2315-82).

REMARQUE

L'article L. 2315-82 du Code du travail limite cependant ce droit d'accès aux cas d'intervention de l'expert prévus par la loi. L'expert libre désigné par le comité social et économique pour la prépa-

ration de ses travaux ne bénéficie donc pas d'un libre accès à l'entreprise et doit disposer préalablement de l'accord de l'employeur.

L'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion (*C. trav.*, art. L. 2315-84).

□ DÉLAI D'EXPERTISE

Un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord conclu avec le CSE peut définir le délai maximal dans lequel l'expert remet son rapport (*C. trav.*, art. L. 2315-85 1°).

En l'absence d'accord, l'expert doit remettre son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration des délais de consultation du comité social et économique prévus par les second et troisième alinéas de l'article R. 2312-6 du Code du travail (*C. trav.*, art. R. 2315-47).

Ce texte vise les consultations prévues par le Code du travail pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique : le délai de consultation du comité social et économique est dans ce cas en principe de deux mois, voire de trois mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultations se déroulant au niveau des établissements et du comité social et économique central.

Par exception, lorsque l'expert intervient dans le cadre de la consultation du comité social et économique sur une opération de concentration, il doit remettre son rapport dans un délai de huit jours à compter de la notification de la décision de l'autorité de la concurrence ou de la commission européenne saisie du dossier (*C. trav.*, art. R. 2315-47).

Pour les autres consultations, en l'absence d'accord prévoyant d'autres dispositions, 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 comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité (*C. trav.*, art. R. 2315-47).

□ EXPERTISE PORTANT SUR PLUSIEURS CHAMPS

Dans la mesure où le comité social et économique exerce désormais les attributions qui étaient auparavant dévolues au comité d'entreprise et au CHSCT, les expertises auxquelles il peut avoir recours peuvent couvrir plusieurs champs.

EXEMPLE

En matière de licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours, le comité social et économique peut recourir à une expertise portant sur les domaines économique et comptable ainsi que sur la santé, la sécurité ou les effets potentiels du projet sur les conditions de travail (*C. trav.*, art. L. 1233-34).

Si l'expertise porte sur plusieurs champs, elle ne donne lieu qu'à un unique rapport d'expertise (*C. trav.*, art. R. 2315-48). Dans ce cas, l'expert désigné a la possibilité de s'adjoindre la compétence d'un ou plusieurs autres experts sur une partie des travaux que nécessite l'expertise. Il doit s'assurer que ces experts disposent des compétences nécessaires au bon déroulement de la mission d'expertise. Le cas échéant, il s'assure que les intéressés sont habilités.

Contestation de l'expertise

□ CAS GÉNÉRAL

L'employeur a la faculté de contester (*C. trav.*, art. L. 2315-86) :

- la nécessité de l'expertise,
- le choix de l'expert,
- le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise,
- le coût final de l'expertise.

Cette contestation est formée devant le président du tribunal de grande instance (*C. trav.*, art. R. 2315-50), dans un délai de dix jours suivant, selon le cas (*C. trav.*, art. L. 2315-86 ; *C. trav.*, art. R. 2315-49) :

- la délibération du comité social et économique décidant le recours à l'expertise ;
- la désignation de l'expert par le comité social et économique ;
- la notification à l'employeur du cahier des charges, du coût prévisionnel, de l'étendue et de la durée de l'expertise (*Cass. soc.*, 28 mars 2018, n° 16-28.561P : concernant le CHSCT) ;
- la notification à l'employeur du coût final de l'expertise.

C'est la date de délivrance de l'assignation au comité social et économique qui est prise en compte, et non la date d'enregistrement de cette assignation au greffe du tribunal (*Cass. soc.*, 6 juin 2018, n° 16-28.026P).

Le président du tribunal de grande instance statue en la forme des référés, en premier et dernier ressort (c'est-à-dire que seul un pourvoi en cassation est possible contre sa décision, dans un délai de dix jours suivant la notification de celle-ci). Il statue dans les dix jours suivant sa saisine, sachant cependant que ce délai n'est pas prescrit à peine de nullité de l'ordonnance rendue (*Cass. soc.*, 6 juin 2018, n° 17-17.594P).

Jusqu'à la notification du jugement, la saisine du président du tribunal de grande instance a un effet suspensif :

- sur l'exécution de la décision du comité social et économique,
- ainsi que sur les délais dans lesquels le comité social et économique est consulté.

Si le juge prononce l'annulation définitive de la délibération du comité social et économique,

les sommes que l'expert aura perçues doivent être remboursées par ce dernier à l'employeur. Le comité social et économique peut décider de les prendre en charge à tout moment (*C. trav.*, art. L. 2315-86).

À NOTER

En cas de litige portant sur la rémunération de l'expert-comptable du comité de groupe, le président du tribunal de grande instance est compétent et statue en la forme des référés (*Cass. soc.*, 6 juin 2018, n° 16-27.291P).

❑ EXPERTISE DANS LE CADRE D'UN LICENCIEMENT COLLECTIF

Les contestations relatives à l'expertise en cas de licenciement pour motif économique portant sur au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours répondent à des règles spécifiques (*C. trav.*, art. L. 1233-35-1).

Elles sont en effet adressées à la Direccte avant transmission de la demande de validation de l'accord ou d'homologation de la décision unilatérale portant sur le plan de sauvegarde de l'emploi. La Direccte doit se prononcer dans un délai de cinq jours. ■

La base de données économiques et sociales

92 Présentation

93 Mise en place

94 Modalités de fonctionnement

95 Contenu

Annexe : Contenu de la BDES en l'absence d'accord

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent mettre en place une base de données économiques et sociales regroupant un ensemble d'informations à destination du comité social et économique (CSE) et des délégués syndicaux. Pour les membres du CSE, la base de données permet la mise à disposition des informations nécessaires aux consultations récurrentes sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et financière et sa politique sociale, ses conditions de travail et l'emploi. La mise en place de cette base peut donner lieu à un accord définissant notamment le contenu et le mode de fonctionnement de la base. En l'absence d'accord, le contenu de la base est défini par le Code du travail et varie selon l'effectif de l'entreprise.

PRÉSENTATION

1 - ORIGINE DU DISPOSITIF

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la base de données économiques et sociales (BDES) regroupe l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité social et économique (C. trav., art. L. 2312-18).

Prévue à l'origine par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, puis transposé dans la loi du 14 juin 2013 (L. n° 2013-504, JO 16 juin), la BDES devait être mise en place dans les entreprises d'au moins 300 salariés à partir du 14 juin 2014, et dans les entreprises de moins de 300 salariés à compter du 14 juin 2015. Elle était accessible aux membres du comité d'entreprise, le cas échéant aux membres du comité central d'entreprise et des comités d'établissement, aux membres du CHSCT et aux délégués syndicaux. Les délégués du personnel n'y avaient accès que s'ils exerçaient les attributions économiques du comité d'entreprise. De même, dans les entreprises ayant mis en place une délégation unique du personnel, les membres de celle-ci exerçant les attributions du comité d'entreprise avaient accès à la BDES. Celle-ci était initialement le support de la préparation de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

La loi du 17 août 2015 (L. n° 2015-994, JO 18 août) a regroupé les consultations du comité d'entreprise en trois blocs (orientations stratégiques, situation économique et financière, et politique sociale), et fait de la BDES le support de ces trois consultations. Cette même loi a supprimé, à compter du 1^{er} janvier 2016, l'obligation pour l'employeur d'établir les différents rapports et bilans transmis de manière récurrente au comité d'entreprise (rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes, rapport sur la situation économique de l'entreprise, etc.). La mise à disposition, pour chacune des consultations récurrentes, des informations dans la BDES dispensait l'employeur d'établir ces différents rapports et bilans. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2016, les éléments d'information transmis de manière récurrente au

comité d'entreprise doivent être mis à la disposition de leurs membres dans la base de données. Cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité d'entreprise (C. trav., art. L. 2323-9 ancien).

Cette même loi du 17 août 2015 a permis la mise à disposition des informations transmises de manière récurrente au CHSCT via la BDES (C. trav., art. L. 2323-8 et art. L. 2323-9 anciens).

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 (JO 23 sept.) n'a pas remis en cause l'existence de la BDES pour le comité social et économique mais a élargi les possibilités de négociation de son contenu.

2 - OBJET

La base de données économiques et sociales permet la mise à disposition des informations nécessaires aux consultations récurrentes du comité social et économique sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- sa situation économique et financière ;
- sa politique sociale, ses conditions de travail et l'emploi (C. trav., art. R. 2312-7).

Elle est également accessible aux délégués syndicaux (C. trav., art. L. 2312-21 et art. L. 2312-36).

Selon la circulaire du 18 mars 2014 (Circ. DGT n° 2014/1, NOR : ETST1404425C), l'objectif du législateur était de permettre de :

- remettre dans leur contexte les résultats de l'entreprise et sa situation économique et sociale ;
- mieux comprendre et partager les orientations stratégiques de l'entreprise et la déclinaison de leurs impacts organisationnels et financiers ;
- présenter les impacts de ces orientations sur la répartition de la valeur créée entre les parties prenantes.

Ainsi, l'ensemble des informations qu'elle contient contribue à donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise (C. trav., art. R. 2312-7).

Ces informations contiennent en particulier les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de

rémunération (*C. trav.*, art. L. 2312-18). La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (*L. n° 2018-771, JO 6 sept.*) a ajouté qu'elles devront également comporter les informations sur la méthodologie et le contenu des indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

En effet, dans le cadre de la nouvelle obligation dévolue aux entreprises d'au moins 50 salariés de mesurer ces écarts et si besoin, de négocier ou d'établir un plan de rattrapage pour se mettre en conformité dans les trois ans sous peine de sanction financière, ces informations devront être intégrées à la base de données économiques et sociales (*voir encadré p. 50*).

Les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité social et économique sont mis à la disposition de leurs membres dans la base de données, et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité. Lorsque le Code du travail prévoit également la transmission à l'Administration des rapports et informations mis à disposition du comité, les éléments d'information qu'ils contiennent sont mis à disposition de l'autorité administrative à partir de la base de données et la mise à disposition actualisée vaut transmission à cette autorité (*C. trav.*, art. L. 2312-18).

MISE EN PLACE

3 - PAR ACCORD COLLECTIF

◆ Accord d'entreprise

La mise en place de la BDES peut faire l'objet d'un accord d'entreprise (*C. trav.*, art. L. 2312-21).

L'accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants. Il s'agit d'un accord majoritaire, sans possibilité de validation d'un accord minoritaire par référendum.

En l'absence de délégué syndical, l'accord peut être conclu entre l'employeur et le comité social et économique, à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel au comité.

Cet accord définit :

- l'organisation, l'architecture et le contenu de la BDES ;
- ses modalités de fonctionnement.

L'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDES doivent être tels

qu'ils permettent au comité social et économique et, le cas échéant, aux délégués syndicaux, d'exercer utilement leurs compétences.

À NOTER

Selon l'article 8 de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, cet accord peut être négocié depuis la date de publication de l'ordonnance, soit le 23 septembre 2017. Il s'applique aux instances représentatives du personnel existantes à la date de sa conclusion. Ainsi, si l'entreprise n'a pas mis en place de comité social et économique, l'accord s'applique au comité d'entreprise et au CHSCT.

◆ Accord de branche

En l'absence d'accord d'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 (*C. trav.*, art. L. 2312-21).

◆ Accord de groupe

En complément de la BDES mise en place au niveau de l'entreprise, une convention ou un accord de groupe peut prévoir la constitution d'une base de données au niveau du groupe (*C. trav.*, art. R. 2312-15).

L'accord de groupe fixe notamment :

- les personnes ayant accès à la base,
- les modalités d'accès,
- les modalités de consultation et d'utilisation de la base.

4 - EN L'ABSENCE D'ACCORD

◆ Par l'employeur

À défaut d'accord sur la base de données économiques et sociales, celle-ci est mise en place par l'employeur. Le Code du travail fixe des règles supplétives détaillant l'organisation et le contenu de la base (*voir ci-après*).

◆ Niveau de mise en place

La base de données économiques et sociales doit être mise en place au niveau de l'entreprise (*C. trav.*, art. R. 2312-11).

Si l'entreprise est dotée d'un comité social et économique central, la base doit comporter les informations que l'employeur met à disposition de ce comité et des comités sociaux et économiques d'établissement.

S'agissant des unités économiques et sociales (UES), elles sont assimilées par la loi et la jurisprudence à une entreprise à part entière s'agissant du droit de la représentation du personnel. En conséquence, la

base de données est mise en place au niveau de l'UES (Circ. DGT 2014/1, 18 mars 2014).

ATTENTION

Sauf dispositions légales spécifiques, le délai de consultation du comité social et économique court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le Code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales (C. trav., art. R. 2312-5). Selon la Cour de cassation, la BDES étant le support de préparation des consultations récurrentes du comité, son absence de mise à disposition a pour effet de ne pas faire courir le délai imparti au comité pour rendre son avis (Cass. soc., 28 mars 2018, n° 17-13.081P). Cette décision concernait un comité d'entreprise consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Elle est transposable au comité social et économique, mais sa portée reste incertaine. En effet, en l'espèce, la BDES n'ayant pas encore été constituée, l'information était inexistante. On peut se demander quelle serait la solution en cas d'alimentation insuffisante de la base (voir n° 122).

MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT

5 - EN CAS D'ACCORD

L'accord peut définir les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales (C. trav., art. L. 2312-21).

Il peut ainsi notamment fixer :

- les droits d'accès à la base,
- le niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts,
- le support de la base,
- ses modalités de consultation et d'utilisation.

6 - EN L'ABSENCE D'ACCORD

En l'absence d'accord, les dispositions supplétives du Code du travail définissent les modalités de fonctionnement de la BDES.

◆ Accès à la base

La base de données doit être accessible en permanence :

- aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique,
- aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique central,
- aux délégués syndicaux (C. trav., art. L. 2312-36). Ceux-ci sont tenus à une obligation de discrétion à

l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur (C. trav., art. L. 2312-36).

◆ Mise à jour des informations

Les éléments d'information mis à disposition dans la base de données doivent être régulièrement mis à jour (C. trav., art. R. 2312-11).

L'article R. 2312-11 du Code du travail précise que cette mise à jour doit intervenir au moins dans le respect des périodicités prévues par le Code du travail.

L'employeur détermine unilatéralement les modalités selon lesquelles il informe les personnes ayant accès à la base de son actualisation (C. trav., art. R. 2312-12).

◆ Support

La base de données économiques et sociales doit être tenue à disposition sur un support informatique pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, elle peut être tenue sur support informatique ou papier (C. trav., art. R. 2312-12).

◆ Modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la base

C'est l'employeur qui détermine unilatéralement les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la base (C. trav., art. R. 2312-12).

Les modalités définies par l'employeur doivent permettre aux personnes ayant accès à la base (membres de la délégation du personnel du comité social et économique, du comité social et économique central d'entreprise et délégués syndicaux) d'exercer utilement leurs compétences respectives.

◆ Confidentialité des informations

Les informations qui revêtent un caractère confidentiel doivent être présentées comme telles par l'employeur (C. trav., art. R. 2312-13).

L'employeur doit préciser la durée du caractère confidentiel des informations.

◆ Valeur de communication

La mise à disposition actualisée dans la base de données des éléments d'information contenus dans les rapports et des informations transmis de manière récurrente au comité social et économique vaut communication à celui-ci des rapports et informations lorsque les conditions cumulatives suivantes sont remplies (C. trav., art. R. 2312-14) :

- les éléments d'information sont régulièrement mis à jour, au moins dans le respect des priorités prévues par le Code du travail ;

– l'employeur met à disposition des membres du comité social et économique les éléments d'analyse ou d'explication lorsqu'ils sont prévus par le Code du travail.

CONTENU

7 - EN CAS D'ACCORD

L'accord peut fixer l'organisation, l'architecture et le contenu de la base de données économiques et sociales (*C. trav., art. L. 2312-21*).

L'accord peut également prévoir d'intégrer dans la base de données les informations nécessaires :

- aux négociations obligatoires sur la rémunération, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur la gestion des emplois et des parcours professionnels ;
 - aux consultations ponctuelles du comité social et économique prévues aux articles L. 2312-8 et L. 2312-37 du Code du travail.
- Il s'agit des consultations relatives :
- aux questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ;
 - à la mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
 - à la restructuration et compression des effectifs ;
 - au licenciement collectif pour motif économique ;
 - aux opérations de concentration ;
 - aux offres publiques d'acquisition ;
 - aux procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

Cet accord doit toutefois respecter certaines dispositions d'ordre public.

La base de données doit ainsi permettre la mise à disposition des informations nécessaires aux trois consultations récurrentes du comité social et économique. L'ensemble des informations doit contribuer à donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise (*C. trav., art. R. 2312-7*).

Par ailleurs, la base de données économiques et sociales doit comporter au moins les thèmes suivants :

- 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.

Le délit d'entrave

L'employeur omettant sciemment de communiquer certaines informations ou de les mettre à jour peut être condamné pour délit d'entrave. En effet, le fait d'apporter une entrave au fonctionnement régulier du comité social et économique est puni d'une amende de 7 500 euros (*C. trav., art. L. 2317-1*).

REMARQUE

Les dispositions d'ordre public ne précisent pas sur quelles années doivent porter les informations figurant dans la base de données, ni la forme sous laquelle elles doivent être présentées.

8 - EN L'ABSENCE D'ACCORD

En l'absence d'accord, les informations contenues dans la base de données doivent porter sur les thèmes suivants (*C. trav., art. L. 2312-36*) :

- investissements : investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle, évolution professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel et, pour les sociétés mentionnées aux I et II de l'article L. 225-102-1 du Code du commerce (notamment les sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé), les informations en matière environnementale présentées en application du III du même article (informations sur la manière dont la société prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité) ;
- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise : diagnostic et analyse 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 classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise, part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration,
- fonds propres et endettement,
- ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants,
- activités sociales et culturelles,
- rémunération des financeurs,

- flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts,
- sous-traitance,
- le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Le contenu de la base de données économiques et sociales est fixé :

- par l'article R. 2312-8 du Code du travail pour les entreprises de moins de 300 salariés (*voir tableau, p. 99*),
- par l'article R. 2312-9 du Code du travail pour les entreprises d'au moins 300 salariés (*voir tableau p. 103*).

Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes (*C. trav., art. R. 2312-10*).

Elles doivent être présentées sous forme de données chiffrées.

À défaut, pour les années suivantes, les informations doivent être présentées sous forme de grandes tendances. L'employeur doit indiquer les informations qui, eu égard à leur nature ou aux circonstances, ne peuvent pas faire l'objet de données chiffrées ou de grandes tendances, pour les raisons qu'il précise. ■

Annexe

Contenu de la base de données économiques et sociales en l'absence d'accord:

- *dans les entreprises de moins de 300 salariés*
- *dans les entreprises d'au moins 300 salariés*

Contenu de la BDES dans les entreprises de moins de 300 salariés (C. trav., art. R. 2312-8)	
1° Investissements	
A-Investissement social	a) Évolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté – évolution des effectifs retracée mois par mois ; – nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ; – nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ; – nombre de salariés temporaires ; – nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ; – nombre de journées de travail réalisées au cours des 12 derniers mois par les salariés temporaires ; – nombre de contrats d'insertion et de formation en alternance ouverts aux jeunes de moins de 26 ans ; – motifs ayant conduit l'entreprise à recourir aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de travail temporaire, aux contrats de travail à temps partiel, ainsi qu'à des salariés appartenant à une entreprise extérieure ;
	b) Évolution des emplois par catégorie professionnelle – répartition des effectifs par sexe et par qualification ; – indication des actions de prévention et de formation que l'employeur envisage de mettre en œuvre, notamment au bénéfice des salariés âgés, peu qualifiés ou présentant des difficultés sociales particulières ;
	c) Évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer – actions entreprises ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle ; – la déclaration annuelle relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, à l'exclusion de la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et leur effectif (C. trav., art. L. 5212-5) ;
	d) Évolution du nombre de stagiaires de plus de 16 ans ;
	e) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés : – les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation récurrente sur les orientations stratégiques ; – le résultat éventuel des négociations de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés (C. trav., art. L. 2241-1) ; – les informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle des salariés transmises par l'employeur à l'autorité administrative (C. trav., art. L. 6331-32) ; – les conclusions éventuelles des services de contrôle faisant suite aux vérifications effectuées en matière d'obligation de financement de la formation professionnelle (C. trav., art. L. 6361-4) ; – le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés, rapportés aux effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe ; – les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux congés pour enseignement accordés, notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ; – le nombre des salariés bénéficiaires de l'abondement correctif du compte personnel de formation (C. trav., art. L. 6315-1) ainsi que les sommes versées à ce titre ; – le nombre des salariés bénéficiaires d'un entretien professionnel (C. trav., art. L. 6315-1). Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats d'alternance : – les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation ; – les effectifs intéressés par âge, sexe et niveau initial de formation. (C. trav., art. D. 2323-6) ; – les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation. Le bilan de la mise en œuvre du compte personnel de formation ;
	f) Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail Données sur le travail à temps partiel : – nombre, sexe et qualification des salariés travaillant à temps partiel ; – horaires de travail à temps partiel pratiqués dans l'entreprise ;

1° Investissements (suite)	
	<p>Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (<i>C. trav.</i>, art. L. 2312-27, 2°), établi à partir de l'analyse réalisée par le comité social et économique des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (<i>C. trav.</i>, art. L. 2312-9), et fixant la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir dans les mêmes domaines afin de satisfaire, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> – aux principes généraux de prévention prévus aux articles L. 4121-1 à L. 4121-5 et L. 4221-1 ; – à l'information et à la formation des travailleurs en matière de santé, sécurité et conditions de travail (<i>C. trav.</i>, art. L. 4141-1 à L. 4143-1) ; – à l'information et à la formation des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires (<i>C. trav.</i>, art. L. 4154-2 et L. 4154-4) ; – à la coordination de la prévention dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base, en cas d'intervention d'un travailleur, d'une entreprise extérieure ou d'un travailleur indépendant pouvant présenter des risques particuliers (<i>C. trav.</i>, art. L. 4522-1 et art. L. 4522-2).
B-Investissement matériel et immatériel	a) Évolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations) ;
	b) Le cas échéant, dépenses de recherche et développement ;
	c) Mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de production et d'exploitation ; et incidences de ces mesures sur les conditions de travail et l'emploi.
2° Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise	
A-Analyse des données chiffrées	<ul style="list-style-type: none"> – analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de santé et de sécurité au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale ; – analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté ; – description de l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.
B-Stratégie d'action	<p>À partir de l'analyse des données chiffrées mentionnées au A du 2°, la stratégie comprend les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> – mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente. Évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ; – objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures définies par accord ou plan d'action sur l'égalité professionnelle, permettant de les atteindre. Évaluation de leur coût. Échéancier des mesures prévues.
3° Fonds propres, endettement et impôts	
	a) Capitaux propres de l'entreprise ;
	b) Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières ;
	c) Impôts et taxes.
4° Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments	
A-Évolution des rémunérations salariales	a) Frais de personnel y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum, salaire moyen ou médian, par sexe et par catégorie professionnelle ;

4° Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments (suite)	
	b) Pour les sociétés anonymes dotées d'une assemblée des actionnaires (C. com., art. L. 225-115), montant global des rémunérations versées aux 10 ou 5 personnes les mieux rémunérées de l'entreprise, selon que cette dernière emploie au moins 200 salariés, ou moins de 200 salariés ;
	c) Épargne salariale : intéressement, participation.
5° Activités sociales et culturelles : montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du CSE, mécénat	
6° Rémunération des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au 4°	
	A-Rémunération des actionnaires (revenus distribués) ;
	B-Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus).
7° Flux financiers à destination de l'entreprise	
A-Aides publiques	Aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'État, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation. Pour chacune de ces aides, il est indiqué la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son emploi.
B-Réductions d'impôts	
C-Exonérations et réductions de cotisations sociales	
D-Crédits d'impôts	
E-Mécénat	
F-Résultats financiers	a) Chiffre d'affaires, bénéfices ou pertes constatés ;
	b) Résultats d'activité en valeur et en volume ;
	c) Affectation des bénéfices réalisés.
8° Partenariats	
	A-Partenariats conclus pour produire des services ou des produits pour une autre entreprise ;
	B-Partenariats conclus pour bénéficier des services ou des produits d'une autre entreprise.
9° Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe	
	A-Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative, notamment transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales ;
	B-Cessions, fusions, et acquisitions réalisées.

Contenu de la BDES dans les entreprises d'au moins 300 salariés (C. trav., art. R. 2312-9)

1° Investissements

A-Investissement social

a) Évolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté
Effectif :

- Présenté suivant une structure de qualification détaillée, en trois ou quatre postes minimum, en faisant référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise (par exemple : cadres, employés, techniciens et agents de maîtrise, ouvriers) :
 - effectif total au 31/12 (tout salarié inscrit à l'effectif au 31/12 quelle que soit la nature de son contrat de travail) ;
 - effectif permanent (les salariés à temps plein, inscrits à l'effectif pendant toute l'année considérée et titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée) ;
 - nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31/12 ;
 - effectif mensuel moyen de l'année considérée (*somme des effectifs totaux mensuels*) ;
 - répartition par sexe de l'effectif total au 31/12 ;
 - répartition par âge de l'effectif total au 31/12 (*la répartition retenue est celle habituellement utilisée dans l'entreprise à condition de distinguer au moins quatre catégories, dont les jeunes de moins de 25 ans*) ;
 - répartition de l'effectif total au 31/12 selon l'ancienneté (*la répartition selon l'ancienneté est celle habituellement retenue dans l'entreprise*) ;
 - répartition de l'effectif total au 31/12 selon la nationalité : français/étrangers.

- Présenté suivant une structure de qualification détaillée en cinq ou six postes minimum, en faisant référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise (par exemple : cadres, techniciens, agents de maîtrise, employés qualifiés, employés non qualifiés, ouvriers qualifiés, ouvriers non qualifiés) :
Répartition de l'effectif total au 31/12.

Travailleurs extérieurs :

- nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure (Il s'agit des catégories de travailleurs extérieurs dont l'entreprise connaît le nombre, soit parce qu'il figure dans le contrat signé avec l'entreprise extérieure, soit parce que ces travailleurs sont inscrits aux effectifs. Exemple : démonstrateurs dans le commerce) ;
- nombre de stagiaires (écoles, universités..., stages supérieurs à une semaine) ;
- nombre moyen mensuel de salariés temporaires (*est considérée comme salarié temporaire toute personne mise à la disposition de l'entreprise, par une entreprise de travail temporaire*) ;
- durée moyenne des contrats de travail temporaire ;
- nombre de salariés de l'entreprise détachés ;
- nombre de salariés détachés accueillis.

b) Évolution des emplois, notamment, par catégorie professionnelle
Embauches :

- nombre d'embauches par contrats de travail à durée indéterminée ;
- nombre d'embauches par contrats de travail à durée déterminée (dont nombre de contrats de travailleurs saisonniers, présenté suivant une structure de qualification détaillée en trois ou quatre postes minimum) ;
- nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans.

Départs :

- Présenté suivant une structure de qualification détaillée en trois ou quatre postes minimum :
 - total des départs ;
 - nombre de démissions ;
 - nombre de licenciements pour motif économique, dont départs en retraite et préretraite ;
 - nombre de licenciements pour d'autres causes ;
 - nombre de fins de contrats de travail à durée déterminée ;
 - nombre de départs au cours de la période d'essai (*à ne remplir que si ces départs sont comptabilisés dans le total des départs*) ;
 - nombre de mutations d'un établissement à un autre ;
 - nombre de départs volontaires en retraite et préretraite (*distinguer les différents systèmes légaux et conventionnels de toute nature*) ;
 - nombre de décès.

1° Investissements (suite)	
	<p>Promotions :</p> <ul style="list-style-type: none"> – nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure (<i>utiliser les catégories de la structure de qualification détaillée en cinq ou six postes minimum</i>). <p>Chômage :</p> <p>Présenté suivant une structure de qualification détaillée en trois ou quatre postes minimum :</p> <ul style="list-style-type: none"> – nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée ; – nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée (<i>y compris les heures indemnisées au titre du chômage total en cas d'arrêt de plus de quatre semaines consécutives</i>) : indemnisées ; non indemnisées ; – nombre de salariés mis en chômage intempéries pendant l'année considérée ; – nombre total d'heures de chômage intempéries pendant l'année considérée : indemnisées ; non indemnisées.
	<p>c) Évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer</p> <ul style="list-style-type: none"> – nombre de travailleurs handicapés au 31 mars de l'année considérée (<i>tel qu'il résulte de la déclaration obligatoire prévue à l'article R. 5212-2</i>) ; – nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés au 31 mars de l'année considérée.
	<p>d) Évolution du nombre de stagiaires.</p>
	<p>e) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés ;</p> <ul style="list-style-type: none"> – les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation récurrente sur les orientations stratégiques ; – le résultat éventuel des négociations de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés (<i>C. trav., art. L. 2241-1</i>) ; – les informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle des salariés transmises par l'employeur à l'autorité administrative (<i>C. trav., art. L. 6331-32</i>) ; – les conclusions éventuelles des services de contrôle faisant suite aux vérifications effectuées en matière d'obligation de financement de la formation professionnelle (<i>C. trav., art. L. 6361-4</i>) ; – le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés, rapportés aux effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe ; – les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux congés pour enseignement accordés ; notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ; – le nombre des salariés bénéficiaires de l'abondement correctif du compte personnel de formation (<i>C. trav., art. L. 6315-1</i>) ainsi que les sommes versées à ce titre ; – le nombre des salariés bénéficiaires d'un entretien professionnel (<i>C. trav., art. L. 6315-1</i>). <p>Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats d'alternance :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation ; – les effectifs intéressés par âge, sexe et niveau initial de formation (<i>C. trav., art. D. 2323-6</i>) ; – les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation. <p>Le bilan de la mise en œuvre du compte personnel de formation.</p> <p>Formation professionnelle continue :</p> <ul style="list-style-type: none"> – pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue ; – montant consacré à la formation continue : Formation interne ; formation effectuée en application de conventions ; – versement à des fonds assurance formation ;

1° Investissements (suite)	
	<ul style="list-style-type: none"> – versement auprès d'organismes agréés ; – trésor et autres ; – total ; – nombre de stagiaires et nombre d'heures de stage (présentés suivant une structure de qualification détaillée en 5 ou 6 postes) : rémunérées ; non rémunérées. – décomposition par type de stages à titre d'exemple : adaptation, formation professionnelle, entretien ou perfectionnement des connaissances. <p>Congés formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> – nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré ; – nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré ; – nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation. <p>Apprentissage : Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année.</p>
	<p>f) Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail, données sur l'exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité, (accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, dépenses en matière de sécurité).</p> <p>Données sur le travail à temps partiel :</p> <ul style="list-style-type: none"> – nombre, sexe et qualification des salariés travaillant à temps partiel ; – horaires de travail à temps partiel pratiqués dans l'entreprise. <p>Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-27, 2°), établi à partir de l'analyse réalisée par le comité social et économique des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (C. trav., art. L. 2312-9), et fixant la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir dans les mêmes domaines afin de satisfaire, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> – aux principes généraux de prévention prévus aux articles L. 4121-1 à L. 4121-5 et L. 4221-1 ; – à l'information et à la formation des travailleurs en matière de santé, sécurité et conditions de travail (C. trav., art. L. 4141-1 à art. L. 4143-1) ; – à l'information et à la formation des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires (C. trav., art. L. 4154-2 et art. L. 4154-4) ; – à la coordination de la prévention dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base, en cas d'intervention d'un travailleur, d'une entreprise extérieure ou d'un travailleur indépendant pouvant présenter des risques particuliers (C. trav., art. L. 4522-1 et art. L. 4522-2). <p>Accidents du travail et de trajet :</p> <ul style="list-style-type: none"> – taux de fréquence des accidents du travail (présenté suivant une structure de qualification détaillée en trois ou quatre postes minimum) ; – nombre d'accidents avec arrêts de travail ; – nombre d'heures travaillées ; – nombre d'accidents de travail avec arrêt $\times 106$; – nombre d'heures travaillées ; – taux de gravité des accidents du travail (présenté suivant une structure de qualification détaillée en trois ou quatre postes minimum) ; – nombre des journées perdues ; – nombre d'heures travaillées ; – nombre des journées perdues $\times 10^3$; – nombre d'heures travaillées ; – nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées à l'entreprise au cours de l'année considérée (distinguer Français et étrangers) ; – nombre d'accidents mortels : de travail, de trajet ; – nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail ; – nombre d'accidents dont sont victimes les salariés temporaires ou de prestations de services dans l'entreprise ; – taux et montant de la cotisation sécurité sociale d'accidents de travail. <p>Répartition des accidents par éléments matériels (faire référence aux codes de classification des éléments matériels des accidents, arrêté du 10 octobre 1974) :</p>

1° Investissements (suite)	
	<ul style="list-style-type: none"> – nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves – codes 32 à 40 ; – nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation – code 02 ; – nombre d'accidents occasionnés par des machines (à l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus) – codes 09 à 30 ; – nombre d'accidents de circulation-manutention-stockage-codes 01,03,04 et 06,07,08 ; – nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel-code 05 ; – autres cas. <p>Maladies professionnelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> – nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité sociale au cours de l'année ; – nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci ; – nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles (<i>en application de l'article L. 461-4 du Code de la sécurité sociale</i>). <p>Dépenses en matière de sécurité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – effectif formé à la sécurité dans l'année ; – montant des dépenses de formation à la sécurité réalisées dans l'entreprise ; – taux de réalisation du programme de sécurité présenté l'année précédente ; – existence et nombre de plans spécifiques de sécurité. <p>Durée et aménagement du temps de travail (<i>présenté suivant une structure de qualification détaillée en trois ou quatre postes minimum</i>) :</p> <ul style="list-style-type: none"> – horaire hebdomadaire moyen affiché des ouvriers et employés ou catégories assimilées (Il est possible de remplacer cet indicateur par la somme des heures travaillées durant l'année) ; – nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur : <ul style="list-style-type: none"> – au titre du Code du travail et du code rural et de la pêche maritime instituant un repos compensateur en matière d'heures supplémentaires ; – au titre d'un régime conventionnel ; – nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés (<i>au sens de l'article L. 3121-48 du Code du travail</i>) ; – nombre de salariés employés à temps partiel : <ul style="list-style-type: none"> – entre 20 et 30 heures (<i>au sens de l'article L. 3123-1 du Code du travail</i>) ; – autres formes de temps partiel ; – nombre de salariés ayant bénéficié tout au long de l'année considérée de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs ; – nombre moyen de jours de congés annuels (non compris le repos compensateur) (<i>cet indicateur peut être calculé sur la dernière période de référence</i>) ; – nombre de jours fériés payés (Préciser, le cas échéant, les conditions restrictives). <p>Absentéisme :</p> <ul style="list-style-type: none"> – nombre de journées théoriques travaillées ; – présenté suivant une structure de qualification détaillée en trois ou quatre postes minimum : <ul style="list-style-type: none"> – nombre de journées d'absence (<i>ne sont pas comptés parmi les absences : les diverses sortes de congés, les conflits et le service national</i>) ; – nombre de journées d'absence pour maladie ; – répartition des absences pour maladie selon leur durée (<i>les tranches choisies sont laissées au choix des entreprises</i>) ; – nombre de journées d'absence pour accidents du travail et de trajet ou maladies professionnelles ; – nombre de journées d'absence pour maternité ; – nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les femmes...) ; – nombre de journées d'absence imputables à d'autres causes. <p>Organisation et contenu du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> – nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit ; – nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit de plus de 50 ans ;

1° Investissements (suite)	
	<p>Salariés affectés à des tâches répétitives au sens de la définition du travail à la chaîne (<i>distinguer femmes-hommes</i>).</p> <p>Conditions physiques de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> – nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 dba à leur poste de travail ; – réaliser une carte du son par atelier (<i>cette carte n'est à réaliser que par les établissements qui ont une réponse non nulle à l'indicateur précédent</i>) ; – nombre de salariés exposés à la chaleur au sens de la définition contenue dans le décret n° 76-404 du 10 mai 1976 (Article 70-3 d du décret du 29 décembre 1945) ; – nombre de salariés travaillant aux intempéries de façon habituelle et régulière, au sens de la définition contenue dans le décret n° 76-404 du 10 mai 1976 (Article 70-3 e du décret du 29 décembre 1945) ; – nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures (<i>renseignements tirés du rapport annuel du médecin du travail</i>). <p>Transformation de l'organisation du travail : Expériences de transformation de l'organisation du travail en vue d'en améliorer le contenu (<i>pour l'explication de ces expériences d'amélioration du contenu du travail, donner le nombre de salariés concernés</i>).</p> <p>Dépenses d'amélioration de conditions de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> – montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise (<i>non compris l'évaluation des dépenses en matière de santé et de sécurité</i>) ; – taux de réalisation du programme d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise l'année précédente. <p>Médecine du travail (<i>renseignements tirés du rapport annuel du médecin du travail</i>) :</p> <ul style="list-style-type: none"> – nombre d'examens cliniques (<i>distinguer les travailleurs soumis à surveillance médicale et les autres</i>) ; – nombre d'examens complémentaires (<i>distinguer les travailleurs soumis à surveillance et les autres</i>) ; – part du temps consacré par le médecin du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail. <p>Travailleurs inaptes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail ; – nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude.
B-Investissement matériel et immatériel	a) évolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations).
	b) le cas échéant, dépenses de recherche et développement.
	c) l'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, lorsque ces éléments sont mesurables dans l'entreprise.
C-Pour les sociétés anonymes dont le total de bilan ou le chiffre d'affaires excèdent les seuils suivants : 20 ou 100 millions d'euros pour le total du bilan, 40 ou 100 millions d'euros pour le montant net du chiffre d'affaires et 500 pour le nombre moyen de salariés permanents employés au cours de l'exercice, selon que les titres de la société sont admis en bourse ou non	<p>Informations environnementales présentées à l'assemblée des actionnaires :</p> <p>a) Politique générale en matière environnementale :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement ; – les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement ; – les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions.
	<p>b) Pollution :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement ; – la prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité.

1° Investissements (suite)	
	<p>c) Économie circulaire : Prévention et gestion des déchets : – les mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets ; – les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire.</p> <p>Utilisation durable des ressources : – la consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales ; – la consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation ; – la consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables.</p>
	<p>d) Changement climatique : – les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit.</p>
	<p>e) Protection de la biodiversité : – les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité.</p>
2° Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise	
I. Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise	
A-Conditions générales d'emploi	<p>a) Effectifs : Données chiffrées par sexe : – répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD).</p>
	<p>b) Durée et organisation du travail : Données chiffrées par sexe : – répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ; – répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end.</p>
	<p>c) Données sur les congés : Données chiffrées par sexe : – répartition par catégorie professionnelle ; – selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique.</p>
	<p>d) Données sur les embauches et les départs : Données chiffrées par sexe : – répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ; – répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement.</p>
	<p>e) Positionnement dans l'entreprise : Données chiffrées par sexe : – répartition des effectifs par catégorie professionnelle ; – répartition des effectifs par niveau ou coefficient hiérarchique.</p>

I. Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise (suite)	
B-Rémunérations et déroulement de carrière	a) Promotion : données chiffrées par sexe : – nombre et taux de promotions par catégorie professionnelle ; – durée moyenne entre deux promotions.
	b) Ancienneté : données chiffrées par sexe : – ancienneté moyenne par catégorie professionnelle ; – ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle ; – ancienneté moyenne par niveau ou coefficient hiérarchique ; – ancienneté moyenne dans le niveau ou le coefficient hiérarchique.
	c) Âge : données chiffrées par sexe : – âge moyen par catégorie professionnelle ; – âge moyen par niveau ou coefficient hiérarchique.
	d) Rémunérations : données chiffrées par sexe : – rémunération moyenne ou médiane mensuelle par catégorie professionnelle ; – rémunération moyenne ou médiane mensuelle par niveau ou coefficient hiérarchique. <i>Cet indicateur n'a pas à être renseigné lorsque sa mention est de nature à porter atteinte à la confidentialité des données correspondantes, compte tenu notamment du nombre réduit d'individus dans un niveau ou coefficient hiérarchique ;</i> – rémunération moyenne ou médiane mensuelle par tranche d'âge ; – nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.
C-Formation	Données chiffrées par sexe : répartition par catégorie professionnelle selon : – le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ; – la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.
D-Conditions de travail, santé et sécurité au travail	Données générales par sexe : répartition par poste de travail selon l'exposition à des risques professionnels, la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches. Données chiffrées par sexe : – accidents de travail, accidents de trajet et maladies professionnelles ; – nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt de travail ; – nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail ; – répartition des accidents par éléments matériels selon les modalités définies au 3.2 de l'article R. 2323-17 ; – nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité sociale au cours de l'année ; – nombre de journée d'absence pour accidents de travail, accidents de trajet ou maladies professionnelles ; – maladies : nombre d'arrêts de travail et nombre de journées d'absence ; – maladies ayant donné lieu à un examen de reprise du travail : nombre d'arrêts de travail et nombre de journées d'absence.
II. Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale	
A-Congés	a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption.
	b) Données chiffrées par catégorie professionnelle : nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.

II. Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale (suite)	
B-Organisation du temps de travail dans l'entreprise	a) existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle ;
	b) données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ; nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein ;
	c) services de proximité : – participation de l'entreprise et du comité social et économique aux modes d'accueil de la petite enfance ; – évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.
<p>Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant :</p> <p>a) les ouvriers, les employés, techniciens, agents de maîtrise et les cadres ;</p> <p>b) ou les catégories d'emplois définies par la classification ;</p> <p>c) ou toute catégorie pertinente au sein de l'entreprise.</p> <p>Toutefois, l'indicateur relatif à la rémunération moyenne ou médiane mensuelle comprend au moins deux niveaux de comparaison dont celui mentionné au a) ci-dessus.</p>	
III. Stratégie d'action	<p>À partir de l'analyse des indicateurs mentionnés aux I et II, la stratégie d'action comprend les éléments suivants :</p> <p>– mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente. Évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ;</p> <p>– objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. Évaluation de leur coût.</p> <p>– échéancier des mesures prévues.</p>
3° Fonds propres, endettement et impôts	
	<p>a) Capitaux propres de l'entreprise ;</p> <p>b) Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières ;</p> <p>c) Impôts et taxes.</p>
4° Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments	
A-Évolution des rémunérations salariales	<p>a) Frais de personnel (ensemble des rémunérations et des cotisations sociales mises légalement ou conventionnellement à la charge de l'entreprise) y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum, salaire moyen ou médian, par sexe et par catégorie professionnelle ;</p> <p>• Montant des rémunérations : choix de deux indicateurs dans l'un des groupes suivants, présenté suivant une structure détaillée en cinq ou six postes minimum :</p> <p>– rapport entre la masse salariale annuelle (<i>masse salariale annuelle totale, au sens de la déclaration annuelle de salaire</i>) et l'effectif mensuel moyen ;</p> <p>– rémunération moyenne du mois de décembre (effectif permanent) hors primes à périodicité non mensuelle – base 35 heures ;</p> <p>ou</p> <p>– rémunération mensuelle moyenne ;</p> <p>– part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration de salaire ;</p> <p>– grille des rémunérations (<i>faire une grille des rémunérations en distinguant au moins six tranches</i>)</p> <p>• Hierarchie des rémunérations : choix d'un des deux indicateurs suivants :</p> <p>– rapport entre la moyenne des rémunérations des 10 % des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant au 10 % des salariés touchant les rémunérations les moins élevées ;</p> <p>ou</p> <p>– rapport entre la moyenne des rémunérations des cadres ou assimilés (y compris cadres supérieurs et dirigeants) et la moyenne des rémunérations des ouvriers non qualifiés</p>

A-Évolution des rémunérations salariales (suite)	<p>ou assimilés (pour être prises en compte, les catégories concernées doivent comporter au minimum dix salariés) ;</p> <p>– montant global des dix rémunérations les plus élevées.</p> <p>• Mode de calcul des rémunérations : Pourcentage des salariés dont le salaire dépend, en tout ou partie, du rendement (<i>distinguer les primes individuelles et les primes collectives</i>). Pourcentage des ouvriers et employés payés au mois sur la base de l'horaire affiché.</p> <p>• Charge salariale globale</p> <p>b) Pour les sociétés anonymes dotées d'une assemblée des actionnaires (C. com., art. L. 225-115), montant global des rémunérations versées aux 10 ou 5 personnes les mieux rémunérées de l'entreprise, selon que l'entreprise emploie au moins 200 salariés, ou moins de 200 salariés.</p>
B-Epargne salariale : intéressement, participation	<p>– montant global de la réserve de participation (montant de la réserve dégagée – ou de la provision constituée – au titre de la participation sur les résultats de l'exercice considéré) ;</p> <p>– montant moyen de la participation et/ou de l'intéressement par salarié bénéficiaire (<i>présenté suivant une structure détaillée en trois ou quatre postes minimum</i>) ;</p> <p>– part du capital détenu par les salariés (<i>non compris les dirigeants</i>) grâce à un système de participation (<i>participation aux résultats, intéressement, actionnariat...</i>).</p>
C-Rémunérations accessoires : primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire	<p>Avantages sociaux dans l'entreprise : pour chaque avantage préciser le niveau de garantie pour les catégories retenues pour les effectifs (<i>présenté suivant une structure détaillée en trois ou quatre postes minimum</i>).</p>
D-Rémunération des dirigeants mandataires sociaux telles que présentées dans le rapport de gestion remis une fois par an à l'assemblée générale des actionnaires dans les sociétés anonymes, pour les entreprises soumises à l'obligation de remise de ce rapport.	
5° Représentation du personnel et Activités sociales et culturelles : montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité social et économique, mécénat	
A-Représentation du personnel	<p>a) Représentants du personnel et délégués syndicaux :</p> <p>– composition des comités sociaux et économiques et/ou d'établissement avec indication, s'il y a lieu, de l'appartenance syndicale ;</p> <p>– participation aux élections (par collège) par catégories de représentants du personnel ;</p> <p>– volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année considérée ;</p> <p>– nombre de réunions avec les représentants du personnel et les délégués syndicaux pendant l'année considérée ;</p> <p>– dates et signatures et objet des accords conclus dans l'entreprise pendant l'année considérée ;</p> <p>– nombre de personnes bénéficiaires d'un congé d'éducation ouvrière (<i>au sens des articles L. 2145-5 et suivants du Code du travail</i>).</p> <p>b) Information et communication :</p> <p>– nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunion du personnel (réunions régulières de concertation, concernant les relations et conditions de travail organisées par l'entreprise) ;</p> <p>– éléments caractéristiques du système d'accueil ;</p> <p>– éléments caractéristiques du système d'information ascendante ou descendante et niveau d'application ;</p> <p>– éléments caractéristiques du système d'entretiens individuels (<i>préciser leur périodicité</i>).</p> <p>c) Différends concernant l'application du droit du travail (<i>avec indication de la nature du différend et, le cas échéant, de la solution qui y a mis fin</i>).</p>

5° Représentation du personnel et Activités sociales et culturelles : montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité social et économique, mécénat (suite)	
B-Activités sociales et culturelles	a) Activités sociales : – contributions au financement, le cas échéant, du comité social et économique et des comités d'établissement ; – autres dépenses directement supportées par l'entreprise : logement, transport, restauration, loisirs, vacances, divers, total (<i>dépenses consolidées de l'entreprise. La répartition est indiquée ici à titre d'exemple</i>).
	b) Autres charges sociales : – coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (maladie, décès, versements directs ou par l'intermédiaire d'assurances) ; – coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (vieillesse, versements directs ou par l'intermédiaire d'assurances) ; – équipements réalisés par l'entreprise et touchant aux conditions de vie des salariés à l'occasion de l'exécution du travail.
6° Rémunération des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au 4°	
	A-Rémunération des actionnaires (<i>revenus distribués</i>) ; B-Rémunération de l'actionnariat salarié (<i>montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus</i>) ;
7° Flux financiers à destination de l'entreprise	
A-Aides publiques	Les aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'État, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation. Pour chacune des aides mentionnées au 8° qui entre dans le champ d'application de la procédure décrite à l'article R. 2312-28, l'employeur indique la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son utilisation.
B-Réductions d'impôts	
C-Exonérations et réductions de cotisations sociales	
D-Crédits d'impôts	
E-Mécénat	
F-Résultats financiers	a) le chiffre d'affaires ;
	b) les bénéfices ou pertes constatés ;
	c) les résultats globaux de la production en valeur et en volume ;
	d) l'affectation des bénéfices réalisés.
8° Partenariats	
	A-partenariats conclus pour produire des services ou des produits pour une autre entreprise ; B-partenariats conclus pour bénéficier des services ou des produits d'une autre entreprise.
9° Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe	
	A-transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative ; B-cessions, fusions, et acquisitions réalisées.

Le comité social et économique II

Moyens d'information et attributions

A – C

ACCIDENT DU TRAVAIL	16 et s., 100
ACCORD COLLECTIF	5, 54, 70, 75, 114, 115, 118, 123
ACQUISITION	77
ACTION DE GROUPE	46
ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES	129 et s.
AIDES PUBLIQUES	83
AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL	12 et s.
AMÉNAGEMENT	
– des locaux	15
– du temps de travail	40
ANALYSE DES RISQUES	
PROFESSIONNELS	101, 103
ASSEMBLÉE GÉNÉRALE	
DES ACTIONNAIRES	94
ASTREINTES	40
AVIS DU CSE	55, 122 et s., 126 et s.
BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES	53, 55, 63, 67, 68, 119
BILAN	
– annuel de la santé, de la sécurité et des conditions de travail	108
– social	68
CESSION	77
COMITÉ	
– d'entreprise européen	117
– de groupe	59, 116
– social et économique central	113 et s.
– social et économique d'établissement	113 et s.
CHSCT	12, 16
CONCENTRATION	78
CONDITIONS DE TRAVAIL	12 et s., 64 et s.
CONGÉS	41
CONSEIL	
– d'administration	10, 92 et s.
– de surveillance	92 et s.
CONSULTATION DU CSE	
– mission générale	50 et s.
– ponctuelle	34 et s.
– récurrente	53 et s.
– santé et sécurité	15, 95 et s.
CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE	15, 42
CONTREPARTIE EN REPOS	40
CONTRIBUTION AUX ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES	145
CONTRÔLE (surveillance)	72
COTISATIONS SOCIALES	p. 77
CRÉDIT D'IMPÔT POUR LA COMPÉTITIVITÉ ET L'EMPLOI	61

D – G

DANGER GRAVE ET IMMINENT	21 et s.
DÉLAIS	55, 122 et s.
DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL	6, 12, 16
DÉLÉGUÉ SYNDICAL	11
DÉNONCIATION D'UN USAGE OU ENGAGEMENT UNILATÉRAL	39
DÉPLACEMENTS	40
DISCRIMINATION	19
DOCUMENTS	
– administratifs (accès)	p. 33
– obligatoires	14
DROIT D'ALERTE	
– alerte économique	85 et s.
– alerte sociale	88 et s.
– atteinte aux droits des personnes	19
– crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi	61, 90 et s.
– danger grave et imminent	21 et s.
– santé publique et environnementale	26 et s.
DROIT D'EXPRESSION	45
DROIT DE RETRAIT	21, 22
DURÉE MAXIMALE DE TRAVAIL	40
EFFECTIF DE L'ENTREPRISE	1 et s., 56, 73
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	44, p. 50
EMPLOI	58, 64 et s., 73, 74
ENGAGEMENT UNILATÉRAL	39
ENQUÊTE	16 et s., 24, 102
ENVIRONNEMENT	26 et s.
ÉPARGNE SALARIALE	81
ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION	14, 15
ÉVALUATION DES SALARIÉS	72
EXPERT	76, 78, 79
FERMETURE D'ÉTABLISSEMENT	76
FICHE D'ENTREPRISE	14
FORMATION	15, 58, 64 et s., 84
FUSION	77
GESTION DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES	129, 146 et s., 151 et s.
GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES	58
GROSSESSE	104

H – N

HANDICAP	100, 104
HARCÈLEMENT	19, p. 11 106
HEURES SUPPLÉMENTAIRES	40
HORAIRE INDIVIDUALISÉ	40
INAPTITUDE	35

INFORMATION-CONSULTATION DU CSE

– délais	55, 122 et s.
– emploi	64 et s.
– mission générale	50 et s.
– modalités	110 et s.
– niveau (central/d'établissement)	113 et s.
– orientations stratégiques	57 et s., 114
– politique sociale	64 et s., 114
– ponctuelle	34 et s., 69 et s., 97, 115, 118
– récurrente	53 et s., 96, 114, 118
– sanctions	p. 56
– santé et sécurité	15, 64 et s., 95 et s.
– situation économique et financière	60 et s., 114
INFORMATION	
– après l'élection	71
– avant consultation	118 et s.
– insuffisante	121
– trimestrielle	p. 39
– sur le droit conventionnel	p. 10
INSPECTEUR DU TRAVAIL	14, 25, 30, 38, p. 43, 89
INSPECTION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ	102, 107
INVALIDITÉ	100
JOURNÉE DE SOLIDARITÉ	40
LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE	36, 74, 75
LIQUIDATION JUDICIAIRE	80
MALADIE PROFESSIONNELLE	16 et s.
MATERNITÉ	104
MÉDECIN DU TRAVAIL	14, 47
MIXITÉ DES EMPLOIS	44
NÉGOCIATION D'ACCORDS	31 et s.
NOUVELLES TECHNOLOGIES	98

O – R

OFFRE PUBLIQUE D'ACQUISITION	78, 79
ORIENTATIONS STRATÉGIQUES	57 et s.
PARTICIPATION	81
PÉNIBILITÉ	103
PERCO	81
PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI	74
PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE	81
PRÊT DE MAIN-D'ŒUVRE	43
PRÉVENTION DES RISQUES	
PROFESSIONNELS	12, 96, 101, 109
PRÉVOYANCE	82, 134
PRISE DE PARTICIPATION	77
PROCÉDURE COLLECTIVE	49
PROJET IMPORTANT	99
RAPPORT DU MÉDECIN DU TRAVAIL	14
RÉCLAMATION DES SALARIÉS	6 et s.

RECRUTEMENT	72
REDRESSEMENT JUDICIAIRE	80
REGISTRE	14
RÈGLEMENT INTÉRIEUR	38
REPOS	
– compensateur	40
– hebdomadaire	40
REPRENEUR (recherche)	76
RESCRIT	38
RESTRUCTURATION	74

S – U

SALARIÉ PROTÉGÉ	37
SANTÉ ET SÉCURITÉ	12 et s., 95 et s.
SANTÉ PUBLIQUE ET ENVIRONNEMENTALE	26 et s.
SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL	48, 150
SERVICE SOCIAL	149
SEUIL D'EFFECTIF	1 et s.
SEXISME	106
SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE	60 et s.
SOUS-TRAITANT	75
SURVEILLANCE DES SALARIÉS	72
TÉLÉTRAVAIL	15
TEMPS DE TRAVAIL	40
TEMPS PARTIEL	40
TITRES RESTAURANT	136
TRAITEMENT AUTOMATISÉ DE DONNÉES	72
TRAVAIL	
– dangereux	15
– de nuit	40
– temporaire	15, 42
USAGE	5, 39

POINT SPÉCIAL :

LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

A – C

ACCÈS À LA BASE	6
ACCORD COLLECTIF	3, 5, 7
ADMINISTRATION	2
CONDITIONS DE TRAVAIL	2
CONFIDENTIALITÉ	6
CONTENU	7 et s., p. 99 et s.

D

DÉLAI DE CONSULTATION	4
DÉLÉGUÉ SYNDICAL	1, 2
DÉLIT D'ENTRAVE	p. 95

E – N

EMPLOI	2
FONCTIONNEMENT	5 et s.
MISE À DISPOSITION	1, 2, 6
MISE À JOUR	6
MISE EN PLACE	3 et s., 6
NÉGOCIATIONS	7

O – U

OBJET	2
ORIENTATIONS STRATÉGIQUES	1, 2
POLITIQUE SOCIALE	1, 2
SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE	1, 2
SUPPORT	6
UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE	4

Zoom : Le recours à l'expertise p. 85



9 782371 481534

