



WEBINAR

FONCTIONNEMENT DU CSE (PARTIE 2)

Consultations - Expertises

*Analyse et décryptage avec les Commissions nationales
Dialogue social & Juridique de l'ANDRH*

25 mai 2018

Les épisodes précédents et ressources disponibles dans votre Espace Adhèrent



[DOC] WEBINAR : Mise en place pratique du CSE

🔒 01/10/2017

Vous avez été nombreuses et nombreux à participer au webinar du mardi 28 novembre 2017 intitulé "Mise en place pratique du comité social et économique (CSE)" animé par no...

[Lire la suite](#)



[DOC] WEBINAR Fonctionnement du CSE - 1ère partie

🔒 05/02/2018

Vous avez été nombreuses et nombreux à participer au webinar "Fonctionnement du CSE (1ère partie) | Analyse et décryptage avec les commissions nationales Dialogue social ...

[Lire la suite](#)



CSE : la FAQ du Ministère du Travail est publiée !

19/04/2018

Découvrez les questions/réponses du Ministère du Travail sur cette nouvelle instance unique en cliquant ici ! Vous y trouverez des réponses à une centaines...

[Lire la suite](#)

Et bien d'autres sur les ordonnances, les modifications apportées par la loi de ratification, la négociation sans DS, le télétravail, ...

Les objectifs du webinar



- ▶ Faire le point sur les consultations du CSE
- ▶ Connaître les expertises du CSE (modalités et financement)

Les intervenants



Pierre TUTARD

Commission nationale
Dialogue social de l'ANDRH



Stéphane BÉAL

Commission nationale
Juridique de l'ANDRH

1. Les informations / consultations (entreprises +50)

Les consultations obligatoires du CSE

- ▶ Le CSE est consulté de **façon récurrente** sur (L2312-17)

Ordre public



- ▶ Et de **façon ponctuelle** sur **tous les projets importants** dans la vie de l'entreprise (L2312-8, L2312-37 et suivants).
- ▶ Le CSE dispose « d'un délai d'examen suffisant » pour lui permettre d'émettre ses avis (L2312-15).
- ▶ La **BDES** doit rassembler l'ensemble des informations obligatoires pour ces consultations. (L2312-18)

Les consultations récurrentes du CSE



Champ de la négociation

La négociation permet de : (L2312-19)

- ▶ **Modifier le contenu** de chacune des consultations récurrentes.
- ▶ **Modifier la périodicité** - d'un maximum de 3 ans - et les modalités des 3 consultations récurrentes, ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations.
- ▶ **Prévoir la possibilité d'émettre un avis unique** sur tout ou partie des trois consultations.
- ▶ **Définir les niveaux auxquels sont conduites les consultations** et le cas échéant, leur articulation.
- ▶ **Fixer les délais** dans lesquels les avis sont rendus.

Les consultations au niveau du groupe



Champ de la négociation

- ▶ Un **accord de groupe** peut prévoir une consultation sur les orientations stratégiques effectuées au niveau du groupe. (L2312-20)
- ▶ L'accord fixe les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe à **chacun des CSE du groupe qui restent consultés sur les conséquences** de ces orientations, ainsi qu'à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante du groupe.

Les consultations au niveau de l'entreprise multi-établissement



Dispositions supplémentives

- ▶ **De la même manière, en l'absence d'accord** sur les consultations récurrentes, le comité social et économique est consulté **chaque année** sur: (L2312-22)
 - 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
 - 2° La situation économique et financière de l'entreprise ;
 - 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

! Dans les entreprises multi établissement, la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et d'emploi est conduite au niveau de l'entreprise **et au niveau des établissements** lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements.

La BDES, à quoi elle sert ?



- ▶ La **BDES** doit rassembler l'ensemble des informations obligatoires pour ces consultations sous peine de nullité de la consultation.
- ▶ Les **9 thèmes devant figurer a minima dans la BDES (L2312-21)** :
 1. L'investissement social,
 2. L'investissement matériel et immatériel,
 3. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise,
 4. Les fonds propres,
 5. L'endettement,
 6. L'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants,
 7. Les activités sociales et culturelles,
 8. La rémunération des financeurs,
 9. Les flux financiers à destination de l'entreprise.

Ordre public

La BDES : est-il possible de l'adapter ?



► Un accord d'entreprise permet d'adapter (L2312-21) :

- L'organisation ;
- L'architecture ;
- Le contenu des thèmes notamment les informations nécessaires aux consultations obligatoires et aux consultations ponctuelles...
- Les modalités de fonctionnement notamment droit d'accès, niveau de mise en place, support papier ou digital pour les moins de 300, digital pour les plus de 300.

Champ de la négociation

► A défaut, pour les entreprises de moins de 300 salariés, un accord de branche peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales.

Peut-on créer dans la BDES un espace pour les consultations ponctuelles ?

C'est possible. Le mieux est de le prévoir dans le cadre de l'accord.

Conclusion : il peut être opportun de conclure un accord

Les délais de consultation du CSE



A défaut d'accord (décret du 29 décembre 2017, R2312-6) :

- ▶ Le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif s'il ne s'est pas prononcé à l'expiration d'un **délai d'un mois**.
- ▶ **2 mois** en cas d'intervention d'un **expert**,
- ▶ **3 mois** en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement



Le délai de consultation du CSE court à **compter de la communication par l'employeur des informations prévues par les textes ad hoc** pour la consultation, ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la BDES.

2. Les expertises

Les expertises

Le CSE peut recourir à des expertises dans le cadre des 3 consultations récurrentes obligatoires sur :



1° Les orientations stratégiques de l'entreprise

Art. L2315-87



2° La situation économique et financière de l'entreprise

Art. L2315-88



3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Art. L2315-91

Un accord d'entreprise, ou à défaut un accord conclu entre l'employeur et le CSE peut déterminer le **nombre d'expertises** dans le cadre de ces consultations sur une ou plusieurs années (L2315-79).

Les autres cas d'expertises



Art. L.2315-92 à 96

- Opérations de concentration,
- Exercice du droit d'alerte économique,
- Licenciements collectifs pour motif économique,
- Offres publiques d'acquisition et assistance des syndicats pour négocier un accord de « compétitivité » ou un plan de sauvegarde de l'emploi
- 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 ;
- Introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle

Dans les établissements comportant au moins une installation susceptible de donner lieu à des servitudes d'utilité publique, le CSE peut également faire appel à un expert en risques technologiques à l'occasion de la demande d'autorisation environnementale

Le CSE peut faire appel à toute expertise pour la préparation de ses travaux, financée sur son budget (L2315-81).

Le financement des expertises



100 %
CSE

Pour les expertises libres qu'il décide

Art. L2315-80

100 %
Employeur

Pour les expertises légales :

- Pour les consultations sur la situation économique et la politique sociale
- En cas de PSE, de risque grave ou pour préparer la négociation sur l'égalité professionnelle

80 %
Employeur

20 %
CSE

- ▶ Pour les autres expertises légales sauf si le CSE n'a plus le budget nécessaire pour financer l'expertise et qu'il n'a pas transféré de reliquat sur le budget ASC dans les 3 années précédentes.
- ▶ Si l'employeur finance à 100 % l'expertise, le CSE ne pourra rien transférer vers les ASC pendant les 3 années suivantes

Contestations sur l'expertise



Art. L. 2315-86

► **Délai de 10 jours pour saisir le TGI** à compter de :

- La délibération du CSE décidant le recours à l'expertise lorsque l'employeur entend **contester la nécessité de l'expertise** ;
- la désignation de l'expert par le CSE lorsque l'employeur entend **contester le choix de l'expert** ;
- la notification à l'employeur du cahier des charges et des informations relatives au **coût prévisionnel**, l'étendue ou la durée de l'expertise s'il entend contester ces éléments ;
- la notification du **coût final** de l'expertise lorsque l'employeur entend en contester le montant .

Les informations à fournir à l'expert



Art. R. 2315-45

- ▶ L'expert demande à l'employeur, au plus tard **dans les 3 jours de sa désignation, toutes les informations complémentaires** qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission.
- ▶ **L'employeur a 5 jours** pour répondre à sa demande.

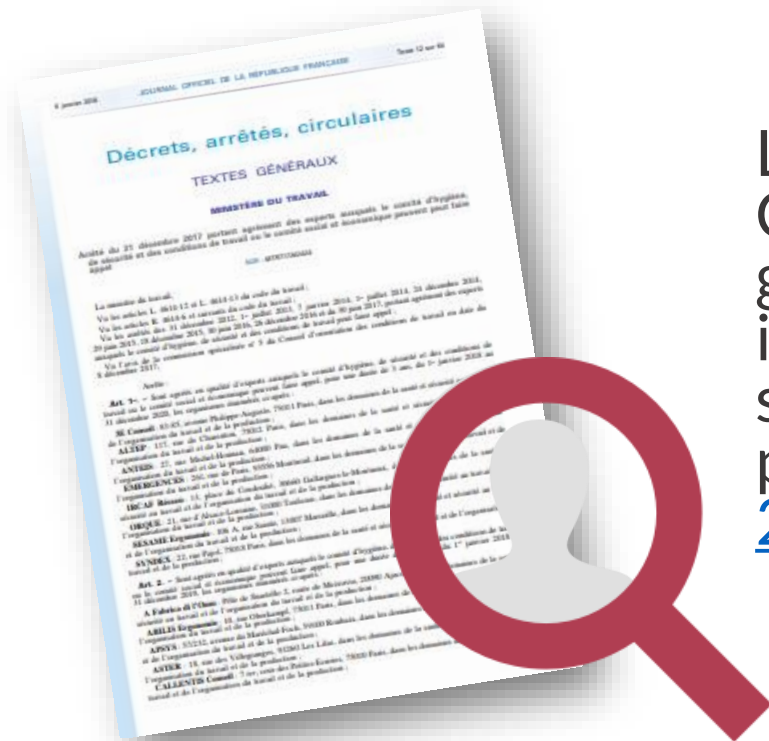
La remise du rapport de l'expert



Art. R2315-47

- ▶ Dans le cadre d'une **consultation financée à 100 % par l'employeur**, l'expert remet son rapport au plus tard **15 jours avant l'expiration des délais de consultation du CSE**.
- ▶ Dans le cadre d'une **opération de concentration**, l'expert remet son rapport dans un délai de **8 jours à compter de la notification de la décision de l'Autorité de la concurrence** ou de la Commission européenne saisie du dossier.
- ▶ Si **expertise en dehors des cas** ci-dessus, l'expert remet son rapport dans un **délai de 2 mois à compter de sa désignation**. Ce délai peut être renouvelé une fois pour une durée maximale de 2 mois, par accord entre l'employeur et le CSE.

Liste des experts agréés



La liste administrative des **experts agréés**, auxquels le CHSCT ou le CSE peut faire appel en cas de risque grave constaté dans l'établissement ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés, a été publiée au JO du 6 janvier 2018 ([Arr. 21 décembre 2017, JO 6 janvier 2018](#)).



A vos agendas pour vos prochains webinars !

Merci pour votre attention !

Retrouvez prochainement le support de présentation dans votre espace adhérent.e.



Suivez également toute l'actualité de l'ANDRH sur

www.andrh.fr



Et dans la revue *Personnel* !



WEBINAR RSE & ENGAGEMENT DES SALARIÉS

🕒 12:00 - 12:45 / 📍 De votre ordinateur et par téléphone

Pour tout savoir sur l'engagement des salariés dans une démarche RSE et sur les actions à mettre en place en tant que professionnel RH, inscrivez-vous à notre webinar org...

[Je m'inscris](#)

[En savoir plus](#)



WEBINAR "DECOUVREZ EN AVANT-PREMIERE PERFECO, UNE SOLUTION DEVELOPPEE PAR L' ANACT ET L' ARACT RHONE-ALPES

🕒 12:30 - 13:30 / 📍 De votre ordinateur et par téléphone

Pour tout savoir sur l'outil PerfEco, solution développée par l'Anact (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) et l'Aract Auvergne Rhône Alpes po...

[Je m'inscris](#)

[En savoir plus](#)



WEBINAR D'ACTUALITÉ "APPRENTISSAGE, FORMATION PROFESSIONNELLE..."

🕒 12:00 - 13:00 / 📍 De votre ordinateur et par téléphone

Pour faire le point sur le projet de loi "Avenir professionnel" et sur les dernières actualités concernant les réformes en cours, participez à notre webinar, du lund...


[Je m'inscris](#)

[En savoir plus](#)

Annexe 1 : La consultation sur les orientations stratégiques

Art. L. 2312-24

- ▶ Les orientations stratégiques sont celles 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 compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.
- ▶ La consultation porte, également sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle.

 Le comité 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.

Dispositions supplémentives

Annexe 2 : La consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise

Art. L. 2312-25

- ▶ La consultation annuelle 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.
- ▶ Et jusqu'au 31 décembre 2018 : la consultation porte également sur le CICE

Dispositions supplémentives

Annexe 3 : La consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Art. L. 2312-26

- ▶ 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 CSE peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes énoncés au premier alinéa ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes.

Dispositions supplémentives

Annexe 4 : Le contenu de la BDES dans les entreprises (à télécharger)

Dispositions supplémentives

Pour les entreprises
de – 300 :

Article R2312-8 du code du Travail

Pour les entreprises
de 300 et + :

Article R2312-9 du code du Travail