LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN

DOSSIER N° 73 / 2018

// le dossier juridique

Attributions du comité social et économique

Ordonnances, loi de ratification du 29-3-2018 et décret du 29-12-2017

Voici le dernier épisode de notre trilogie sur le comité social et économique (CSE), consacré à ses attributions ! Celles-ci varient selon l'effectif de l'entreprise, mais également selon ce que négocient les partenaires sociaux. Périodicité, contenu, modalités des consultations du CSE, base de données économiques et sociales (BDES), nombre d'expertises... Presque tout est négociable depuis le 23 septembre 2017.

À CLASSER SOUS
IRP 03 / 18

Le **comité** social et économique (CSE) est mis en place au niveau de l'**entreprise** et, dans celle d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts, des **CSE d'établissement** et un **CSE central** d'entreprise sont constitués *(C. trav., art. L. 2313-1 ; v. le dossier juridique -IRP- n° 70/2018 du 13 avril 2018)*. La composition de ces différents comités dépend de l'effectif de son niveau d'implantation, entreprise ou établissement *(C. trav., art. L. 2311-2 ; v. le dossier juridique -IRP- n°71/2018 du 16 avril 2018)*. En revanche, les **attributions** du comité sont **fonction** de l'**effectif** de l'**entreprise** *(C. trav., art. L. 2312-1, al. 3 nouveau)*. Autrement dit, dans une entreprise d'au moins 50 salariés dotée d'un ou de plusieurs établissements dont l'effectif est compris entre 11 et 50 salariés, le CSE de ces établissements exercera des attributions dites « étendues », et non « réduites » *(v. ci-après)*.

Dans ce dossier, nous détaillons les attributions et les modalités de recours aux expertises du CSE, en relevant les différences par rapport aux anciennes IRP, ainsi que les nouveautés introduites par les divers textes publiés depuis l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017 (6e ordonnance, loi de ratification et décret du 29 décembre dernier).

Les accords sur l'aménagement des consultations récurrentes *(C. trav., art. L. 2312-19)*, sur la BDES *(C. trav., art. L. 2312-21)* et sur l'aménagement des consultations ponctuelles *(C. trav., art. L. 2312-55)* peuvent être négociés depuis le 23 septembre 2017. Ils s'appliquent aux IRP existantes à la date de leur conclusion. Les autres dispositions entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2018 dès que le CSE est mis en place.

1 Un CSE à attributions variables

Les **attributions** du CSE varient en **fonction** de l'existence ou non d'IRP et de l'**effectif** de l'entreprise, selon que celui-ci est compris entre 11 et 49 ou qu'il est au moins égal à **50 salariés** *(C. trav., art. L. 2312-1)*.

À NOTER Les accords collectifs ou des usages peuvent prévoir des dispositions plus favorables, c'est-à-dire étoffer les attributions du CSE *(C. trav., art. L. 2312-4)*.

ENTREPRISES DÉPOURVUES DE CSE

Lorsque son effectif atteint au moins **11 salariés** pendant **12 mois consécutifs**, l'entreprise dépourvue de CSE doit mettre en place un **comité** à « **attributions réduites** », correspondant sensiblement à celles des DP et à une partie de celles du CHSCT *(C. trav., art. L. 2312-1, al. 1)*.

Il en va de même pour les entreprises dont l'effectif est d'**au moins 50 salariés** pendant 12 mois consécutifs. Ce n'est qu'**au bout de un an de mandat** que le comité exercera des « **attributions étendues** », proches de celles des DP, du CE et du CHSCT *(C. trav., art. L. 2312-2, al. 2)*.

À NOTER Le comité d'entreprise nouvellement mis en place disposait également de un an à compter du franchissement du seuil de 50 salariés pour se conformer complètement aux obligations récurrentes d'information et de consultation du CE *(C. trav., art. L. 2322-2, al. 2 anc.)*. En revanche, contrairement au comité social et économique, le CE exerçait immédiatement ses obligations ponctuelles.

ENTREPRISES POURVUES DE CSE

Effets d'une baisse des effectifs

Lors de son **renouvellement**, si l'effectif de **50 salariés** n'a **pas** été **atteint** pendant les 12 mois précédant, le comité social et économique qui exerçait les attributions étendues n'exercera plus que les **attributions réduites** *(C. trav., art. L 2312-3)*.

À NOTER **Le CSE n'est pas renouvelé si l'effectif de l'entreprise est resté, à l'expiration du mandat des membres de la délégation du personnel du comité, en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs** *(C. trav., art. L. 2313-10)*.

Effets d'une hausse des effectifs

Lorsque, postérieurement à la mise en place du CSE, l'effectif de l'entreprise atteint au moins **50 salariés** pendant **12 mois consécutifs**, le comité exercera les **attributions étendues ponctuelles**.

En revanche, il n'exercera les **attributions étendues récurrentes** qu'**au bout de un an**, soit deux ans après que l'effectif a atteint 50 salariés.

Dans le cas où, à l'expiration de ce délai de 12 mois, le mandat du comité restant à courir est inférieur à un an, ce délai court à compter de son renouvellement *(C. trav., art. L. 2312-2)*.

2 Attributions dans les entreprises de 11 à 49 salariés

ATTRIBUTIONS DES DP CONSERVÉES

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, le CSE reprend la plupart des attributions précédemment dévolues aux délégués du personnel.

À NOTER **Les accords collectifs ou des usages peuvent prévoir des dispositions plus favorables que celles décrites ci-dessous** *(C. trav., art. L. 2312-4)*.

Présentation des réclamations

À l'instar des délégués du personnel *(C. trav., art. L. 2313-1, 1° anc.)*, la délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur 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, al. 1)*.

Dans une entreprise en **société anonyme**, lorsque les membres de la délégation du personnel du CSE présentent des réclamations auxquelles il ne peut être donné suite qu'après délibération du **conseil d'administration**, ils sont, comme les DP *(C. trav., art. L. 2315-9 anc.)*, 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, al. 4)*.

Les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants *(C. trav., art. L. 2312-7; C. trav., art. L. 2323-10 anc. pour les DP)*.

À NOTER **La frontière entre ce qui relève de la réclamation (mission des DP) et de la revendication (rôle des DS) n'est pas remise en cause par les ordonnances, même en cas d'institution d'un conseil d'entreprise.**

Saisine de l'inspection du travail

Les membres de la délégation du personnel du CSE 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, al. 5)*. À la différence des délégués du personnel *(C. trav., art. L. 2313-1, 2° et L. 2313-11 anc.)*, il n'est pas prévu que, lors de ses visites, l'agent de contrôle de l'inspection du travail se fait accompagner par le membre du CSE compétent, si ce dernier le souhaite.

À NOTER **Pour les DP, leur présence ne s'impose à l'inspecteur du travail qu'en cas de visite suite à une observation ou à une réclamation transmise par eux. Dans les autres cas, l'inspecteur du travail peut proposer aux DP de l'accompagner, mais n'y est pas obligé** *(Circ. DRT n°5, 28 juin 1984)*. **Qu'en est-il pour un élu du CSE? Selon nous, un membre du CSE ne peut imposer sa présence à l'inspecteur du travail, et ce même si ce dernier a été saisi par un élu. Cette interprétation est confortée par le fait que pour les entreprises d'au moins 50 salariés, il est expressément prévu qu'un membre du CSE peut accompagner l'inspecteur** *(C. trav., art. L. 2312-10)* **:** *v. l'encadré « Un membre du CSE peut-il accompagner l'inspecteur du travail lors d'un contrôle ? », page 4.*

Promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail

À l'instar des délégués du personnel dans les établissements dépourvus de CHSCT *(C. trav., art. L. 2313-16 et L. 4612-1 anc.)*, la délégation du personnel au CSE contribue à **promouvoir** la **santé**, la **sécurité** et l'amélioration des **conditions de travail** dans l'entreprise *(C. trav., art. L. 2312-5, al. 2)*.

À NOTER **Même si l'article L. 2312-5, alinéa 2 du Code du travail ne le précise pas expressément, il s'agira de la santé physique ou mentale.**

Enquêtes

À l'instar des DP dans les établissements dépourvus de CHSCT *(C. trav., art. L. 2313-16, L. 4612-5 et R. 4612-2 anc.)*, le CSE réalise des **enquêtes** en matière d'**accidents du travail** ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel *(C. trav., art. L. 2312-5, al. 2)*. Ces enquêtes du comité (ou éventuellement, pour les entreprises d'au moins 50 salariés, de la commission santé, sécurité et conditions de travail) sont réalisées en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel par une délégation comprenant au moins :

– l'employeur ou un représentant désigné par lui ;

– un représentant du personnel siégeant à ce comité *(C. trav., art. R. 2312-2 nouveau)*.

Information

À l'instar des délégués du personnel dans les établissements dépourvus de CHSCT *(C. trav., art. R. 2313-3 et R. 4612-2-1 anc.)*, les membres de la délégation du personnel au comité social et économique sont informés de la **réception** par l'employeur des **documents de vérification et de contrôle** mentionnés à l'article L. 4711-1 du Code du travail, à savoir les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de la **santé** et de la **sécurité** au travail. Ils peuvent demander communication de ces documents *(C. trav., art. R. 2312-1 nouveau)*. Ils peuvent également (ou, le cas échéant, de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises) **se faire présenter** l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obliga-

toires en matière d'hygiène et de sécurité *(C. trav., art. R. 2312-2 nouveau)*.

Droit d'alerte

Aux termes de l'article L. 2312-5 du Code du travail, tel qu'il résulte de loi de ratification, le CSE se voit attribuer le **droit d'alerte** dont disposaient les DP en cas d'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 *(C. trav., art. L. 2313-2 anc.)*.

Il est également doté du droit d'alerte en cas de **danger grave et imminent** et en cas de risque grave pour la santé publique ou l'environnement, attribué jusque là au CHSCT *(C. trav., art. L. 4131-2 et L. 4133-2 anc.)*.

À NOTER L'ordonnance du 22 septembre 2017 privait le CSE des entreprises de 11 à 49 salariés de tout droit d'alerte.

Attributions spécifiques

Comme les DP, les membres de la délégation du personnel du CSE conservent des attributions particulières définies par le Code du travail. Le CSE doit notamment être consulté par l'employeur qui envisage de procéder à un **licenciement collectif pour motif économique** *(C. trav., art. L. 1233-8 et L. 1233-28)*, sur les possibilités de **reclassement** d'un salarié déclaré inapte à la suite d'une maladie ou d'un accident, d'origine professionnelle ou non *(C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10)*, ou encore sur la période de prise des **congés** et l'ordre des départs *(C. trav., art. L. 3141-16)*.

ATTRIBUTIONS NON MAINTENUES

Contrairement aux DP, il n'a pas la possibilité de prendre connaissance des **contrats de mise à disposition** conclus avec les ETT (entreprises de travail temporaire), des **CAE** (contrats d'accompagnement dans l'emploi) ou des **CIE** (contrat initiative emploi), ni n'est informé, une fois par an, des éléments qui ont conduit l'employeur à faire appel, au titre de l'année écoulée (et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir) à des **CDD**, à des contrats de mission conclus avec une ETT ou à des contrats conclus avec une entreprise de **portage salarial** *(C. trav., art. L. 2313-5 anc.)*.

Il n'est pas non plus informé ou consulté sur l'utilisation du **CICE** (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) *(C. trav., art. L. 2313-7-1 anc.)* et n'exerce pas les missions du CE en matière de **formation** professionnelle *(C. trav., art. L. 2313-8 anc.)*.

Il n'est pas consulté, comme le sont les DP en l'absence de CHSCT sur le projet d'**introduction** et lors de l'introduction de **nouvelles technologies** *(C. trav., art. L. 4612-9 anc.)*.

3 Attributions dans les entreprises de 50 salariés et plus

Outre les attributions qui étaient accordées aux délégués du personnel *(v. « les attributions du CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés », page 2)*, le comité social et économique exerce, dans les entreprises de 50 salariés et plus, la plupart de celles précédemment dévolues au CE et au CHSCT.

À NOTER Les accords collectifs ou des usages peuvent prévoir des dispositions plus favorables que celles décrites ci-dessous *(C. trav., art. L. 2312-4)*.

UNE REPRISE DES ATTRIBUTIONS DU CE ET DU CHSCT

Le CSE conserve certaines attributions du CE...

Consultation sur la marche générale de l'entreprise

Le CSE a pour mission d'assurer une **expression collective** des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs **intérêts** dans les **décisions** relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Il est ainsi informé et consulté sur les décisions de l'employeur intéressant l'organisation, la gestion et la **marche générale** de l'**entreprise**, notamment sur celle modifant l'organisation économique ou juridique de l'entreprise *(C. trav., art. L. 2312-8). Pour plus de détail : v. « Consultations et informations ponctuelles », page 6.*

Notons toutefois que, dans le cadre de la consultation sur les nouvelles technologies, contrairement à ce qui est prévu pour le CE *(C. trav., art. L. 2323-13 anc.)*, l'ordonnance ne stipule pas que les membres du CSE reçoivent, un mois avant la réunion, des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences. De même, elle ne prévoit plus que l'employeur qui envisage de mettre en œuvre des mutations technologiques importantes et rapides doit établir un plan d'adaptation, et le transmettre au CE *(C. trav., art. L. 2323-29 et L. 2323-30 anc.)*.

À NOTER Inscrites parmi les consultations ponctuelles du CE *(C. trav., art. L. 2323-29 et L. 2323-33, anc.)*, la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise et l'introduction de nouvelles technologies et tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail figurent désormais parmi les attributions générales du CSE. Concernant l'introduction des nouvelles technologies, l'article L. 2312-8 du Code du travail pour le CSE n'envisage plus expressément, comme le fait l'article L. 2323-13 pour le CE, le cas où le projet est susceptible d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération et la formation.

Consultation avant toute décision de l'employeur

Comme pour le CE *(C. trav., art. L. 2323-2, anc.)*, le CSE est consulté avant **toute décision** de l'employeur, **sauf** le lancement d'une **offre publique d'acquisition**. Et, il n'est pas consulté sur les **projets d'accord** collectif, leur révision ou leur dénonciation *(C. trav., art. L. 2312-14, al. 1 et 2)*.

Une nouveauté est à signaler : l'entreprise ayant conclu un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (**GPEC**) n'est pas soumise, dans ce domaine, à l'obligation de consultation du comité *(C. trav., art. L. 2312-14, al. 3 modifié)*. Dans tous les autres domaines, il l'est (par exemple, sur les conditions de sa mise en œuvre ou les conséquences de sa dénonciation).

À NOTER Initialement, l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 prévoyait que les entreprises ayant conclu un accord dans les domaines relevant des attributions du CSE ne devaient plus être soumises, dans ces domaines, à l'obligation de cette consultation du comité. Autrement-dit, le CSE ne devait plus être consulté sur les conditions de mise en œuvre de l'accord. L'ordonnance « balai » a réduit considérablement la portée de cette disposition, en la limitant à la GPEC.

UN MEMBRE DU CSE PEUT-IL ACCOMPAGNER L'INSPECTEUR DU TRAVAIL LORS D'UN CONTRÔLE ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, les membres de la délégation du personnel au CSE sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations. Si l'un des membres du comité le souhaite, il peut accompagner l'agent de contrôle *(C. trav., art. L. 2312-10)*. En revanche, rien n'est prévu pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Droit d'alerte

Outre le droit d'alerte accordé aux entreprises de moins de 50 salariés *(v. «Droit d'alerte», page 3)*, le CSE dispose des autres droits d'alerte accordés au CE, à savoir :
– le droit d'**alerte économique** *(C. trav., art. L. 2312-63 à L. 2312-67 et R. 2312-29 à R. 2312-30 nouveaux)* ;
– un droit d'alerte en cas d'**utilisation non conforme** du **CICE** *(C. trav., art. L. 2312-61 et L. 2312-62)* ;
– un droit d'**alerte sociale** en cas d'accroissement important du nombre de salariés sous CDD, de salariés temporaires, en contrats de mission ou encore en portage salarial *(C. trav., art. L. 2312-70 et L. 2312-71)*.

Activités sociales et culturelles

Le CSE se voit confier les mêmes attributions que le CE en matière d'activités sociales et culturelles *(C. trav., art. L. 2312-78 à L. 2312-80 et R. 2312-35 à R. 2312-59 nouveaux)*.
Pour en savoir plus : v. le dossier juridique -IRP- n°71/2018 du 16 avril 2018 «Composition et fonctionnement du comité social et économique».

Participation aux conseils d'administration ou de surveillance

Le CSE reprend les attributions du CE de nature économique, relatives à la participation aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés *(C. trav., art. L. 2312-72 à L. 2312-77 et R. 2312-31 à R. 2312-34 nouveaux)*.

... et du CHSCT

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE se voit confier les attributions dévolues au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) (par exemple, procéder à l'analyse des risques professionnels, contribuer à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, solliciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes) *(C. trav., art. L. 2312-9)*.
Toutefois, quelques **changements** sont à signaler.
Contrairement au CHSCT *(C. trav., art. L. 4612-3, anc.)*, il n'est pas prévu expressément que le CSE contribue à la **promotion** de la **prévention** des risques professionnels. De même, il procède à l'**analyse** des risques auxquels peuvent être exposés les travailleurs, mais pas à celle des **conditions de travail**, contrairement à ce que stipule l'ancien article L. 4612-2 du Code du travail pour le CHSCT. L'absence de ces précisions s'explique par l'actualisation des dispositions législatives du fait de la disparition du CHSCT dans le CSE.
Le CSE effectue, comme le CHSCT *(C. trav., art. L. 4612-4 anc.)*, des **inspections** *(C. trav., art. L. 2312-13)*. Fixée désormais dans les dispositions réglementaires et non législatives, la fréquence de celles-ci demeure au moins égale à celle des réunions consacrées aux questions de santé, sécurité et conditions de travail *(C. trav., art. R. 2312-4 nouveau)*.
Enfin, le comité est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, remise ou **maintien au travail** des salariés accidentés du travail, invalides ou travailleurs handicapés *(C. trav., art. L. 4612-11, anc.)*, ainsi que, ce qui est nouveau, des **personnes atteintes de maladie chroniques évolutives** *(C. trav., art. L. 2312-8)*.

DÉLAI DE CONSULTATION

Un délai négocié...

Comme pour le CE *(C. trav., art. L. 2323-3, anc.)*, le délai dont dispose le CSE pour rendre son avis est **défini** *(C. trav., art. L. 2312-16)* :
– en priorité **par accord d'entreprise**. Celui-ci doit être majoritaire sans possibilité de référendum *(v. le tableau «Validité des accords conclus dans le cadre de l'article L. 2232-12 du Code du travail», page 10)* ;
– ou, **en l'absence de DS**, par un **accord conclu** entre l'employeur et le **CSE**, adopté à la majorité des membres titulaire ;
– en l'absence d'accord, par **décret**.
À l'expiration des délais impartis, le comité demeure réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif *(C. trav., art. L. 2312-16)*.
Contrairement au CE, ces règles concernent **toutes** les **consultations** du CSE, et non uniquement celles que listées l'ancien article L. 2323-3 du Code du travail (à savoir les trois consultations annuelles obligatoires et certaines consultations ponctuelles). Les **consultations** qui font l'objet de dispositions législatives **spéciales demeurent exclues**.

Un délai réglementaire de un à trois mois

À défaut d'accord collecif d'entreprise ou conclu avec le CSE, le délai imparti au CSE pour prendre son avis est fixé à *(C. trav., art. R. 2312-6, I nouveau)* :
– **un mois** ;
– **deux mois** en cas d'intervention d'un **expert** ;
– **trois mois** si une ou plusieurs **expertises** sont réalisées dans le cadre d'une **consultation** se déroulant à la fois au niveau du **CSE central et** d'un ou plusieurs CSE **d'établissement**.
Le délai fixé par accord ne doit pas être de 15 jours minimum, l'article L. 2312-16 ne l'imposant pas (contrairement à l'ancien article L. 2323-3). Seule **limite** qui demeure : le délai doit permettre au CSE d'**exercer utilement** sa **compétence**, en fonction de la nature et de l'importance des questions soumises.
Le délai de consultation court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le Code du travail 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 nouveau)*.

À NOTER **Les délais réglementaires reprennent ceux de l'ancien article R. 2323-1-1 du Code du travail en tenant compte de la disparition du CHSCT et en ajoutant un nouveau délai de trois mois. En cas d'intervention des CSSCT, les délais ne sont pas prolongés, comme c'était le cas en cas d'intervention du CHSCT (trois mois) et de l'instance de coordination des CHSCT (quatre mois). Cela s'explique sûrement par le fait que la CSSCT n'exerce pas les attributions consultatives du CSE.**

Consultation du CSE central et des CSE d'établissement

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CSE central

et un ou plusieurs comités d'établissement, un **accord** peut définir l'**ordre** et les **délais** dans lesquels le CSE central et le ou les comités d'établissement rendent et transmettent leurs avis. **À défaut**, les **délais applicables** au **CSE** *(v. ci-avant)* **s'appliquent** au CSE central. Dans ce cas, l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au CSE central au plus tard sept jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. À défaut, l'avis du comité d'établissement est réputé négatif *(C. trav., art. R. 2312-6, II, nouveau)*.

CONSULTATIONS ET INFORMATIONS RÉCURRENTES

La partie du Code du travail relative aux consultations et informations récurrentes du CSE est organisée selon le triptyque : ordre public/champ de la négociation/dispositions supplétives.

Maintien des trois grandes consultations

Les trois grandes consultations (orientations stratégiques/situation économique et financière/politique sociale, conditions de travail et emploi) sont maintenues, mais elles ne sont plus obligatoirement annuelles *(C. trav., art. L. 2312-17)*. En effet, elles ne le sont qu'en l'absence d'accord sur ce point *(C. trav., art. L. 2312-22)*.

Le champ de la négociation est élargi

Jusqu'au 23 septembre 2017, un accord d'entreprise conclu par un ou des délégués syndicaux (DS) dans les conditions prévues à l'article L. 2232-12 du Code du travail *(v. le tableau « Validité des accords conclus dans le cadre de l'article L. 2232-12 du Code du travail », page 10)* pouvait seulement définir *(C. trav., art. L. 2323-7 anc.)* :
– les modalités de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise et celle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi ;
– la liste et le contenu des informations récurrentes prévues pour ces deux consultations et celles prévues pour l'information trimestrielle du CE des entreprises d'au moins 300 salariés (à l'exception des documents comptables et des données relatives à l'égalité professionnelle) ;
– le nombre de réunions du CE (au minimum six) ;
– les délais de consultation du CE.

Depuis le **23 septembre 2017**, les partenaires sociaux peuvent désormais prévoir *(C. trav., art. L. 2312-19 et art. 8 de l'ordonnance)* :
– les **modalités** des **consultations** récurrentes (y compris de celle sur les orientations stratégiques), leur **contenu** et leur **périodicité** (trois ans maximum). Notons que la consultation sur le bilan social effectué dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise n'est plus obligatoire, les articles s'y référant figurant dans les dispositions supplétives *(C. trav., art. L. 2312-28 à L. 2312-35)* ;
– la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations (y compris celle sur les orientations stratégiques). La BDES doit comporter au minimum certains éléments : *v. « BDES sur mesure », page 6* ;
– les **niveaux** auxquelles les **consultations** sont conduites et, le cas échéant, leur articulation ;
– la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes de consultations ;
– le nombre d'expertises auxquelles le CSE peut procéder : *v. « Expertises », page 7 (C. trav., art. L. 2315-79)*.

Sans changement, l'accord peut continuer à déterminer :
– le nombre de réunions annuelles (minimum six) ;
– les délais dans lesquels les avis du CSE sont rendus.

Autre nouveauté : la **nature** et les **conditions de validité** de l'accord ont été **modifiées**. Il s'agit :
– soit d'un **accord collectif** conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 *(v. le tableau « Validité des accords conclus dans le cadre de l'article L. 2232-12 du Code du travail », page 10)*. Excepté pour le nombre d'expertises qui doit être fixé par un accord collectif de droit commun, l'article L. 2315-79 visant « un accord collectif » sans autre précision ;
– soit, en l'**absence de DS**, d'un **accord** entre l'employeur et le **CSE** (ou le CE), adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité.

Dans les groupes de sociétés, l'accord de groupe peut toujours prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques soit effectuée au niveau du groupe *(C. trav., art. L. 2312-20)*.

Règles supplétives, applicables en l'absence d'accord

En l'absence d'accord, les **consultations** demeurent **annuelles**.

Les **informations** devant être mises à la disposition du CSE en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise sont listées aux articles R. 2312-16 et R. 2312-17 du Code du travail, celles en vue de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi aux articles R. 2312-18 à R. 2312-20.

Les **consultations** sur les **orientations stratégiques** de l'entreprise et la **situation économique** et financière de l'entreprise sont **conduites** au **niveau** de l'**entreprise**, **sauf décision différente** de l'employeur ou accord de groupe en disposant autrement. Quant à la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, elle se déroule à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements *(C. trav., art. L. 2312-22)*. Le CSE central est seul compétent sur « les projets et consultations récurrentes décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies » *(C. trav.,, art. L. 2316-1, 2°)*.

Concernant les délais de consultation : *v. « Délai de consultation », page 4*.

Quelques **nouveautés** sont à signaler.

Concernant la consultation sur la **politique sociale** de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, le CSE a la possibilité de se prononcer par un **avis unique** portant sur l'ensemble des thèmes ou par des **avis séparés** organisés au cours de **consultations propres** à chacun de ces thèmes *(C. trav., art. L. 2312-26, I)*.

Par ailleurs, la **liste** actuelle des **informations** transmises au CE dans le cadre de cette consultation *(C. trav., art. L. 2323-17 anc.)* est **étoffée**. Y figurent celles relatives aux **contrats de mise à disposition** conclus avec les ETT, aux **CAE**, aux **CIE** et les éléments qui ont conduit l'entreprise à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourront la conduire à faire appel pour l'année à venir, à des **CDD,** à des contrats de missions conclus avec une ETT ou à des contrats conclus avec une entreprise de **portage salarial** *(C. trav., art. L. 2312-26, II)*.

Enfin, toujours dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, et en l'absence d'accord sur cette consultation, l'ensemble des **rapports** et **programmes** annuels actuellement présentés au **CHSCT** doit l'être au CSE *(C. trav., art. L. 2312-27)*.

Information trimestrielle

Comme le CE *(C. trav., art. L. 2323-60, anc.)*, dans les entreprises d'**au moins 300 salariés**, le CSE est chaque trimestre informé de l'évolution générale des **commandes** et de l'exécution des programmes de **production**, ainsi que des éventuels **retards** de **paiement** de **cotisations** sociales par l'entreprise.

Il est également informé de l'évolution des **effectifs** et de la **qualification** des salariés **par sexe** *(C. trav., art. L. 2312-69)*. Le contenu de ces informations (notamment, le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure, de salariés à temps partiel) est listé par l'article R. 2312-21, qui reprend à l'identique l'ancien article R. 2323-10.

À NOTER **L'employeur devra mentionner le nombre de contrats de mission conclus avec des ETT, même si le nouvel article L. 2312-69 ne le mentionne pas, l'article R. 2312-21 le prévoyant.**

CONSULTATIONS ET INFORMATIONS PONCTUELLES

La partie du Code du travail relative aux consultations et informations ponctuelles du CSE est également organisée en suivant le triptyque : ordre public/champ de la négociation/dispositions supplétives.

Consultations obligatoires...

Le CSE est informé et consulté sur les décisions de l'employeur 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, les conditions d'emploi, de travail (notamment la durée du travail) et la formation professionnelle) ;

– la modification de son organisation économique ou juridique ;

– 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.

Le CSE est aussi consulté sur *(C. trav., art. L. 2312-37)* :

– la mise en oeuvre des **moyens de contrôle** de l'activité des salariés mis en œuvre *(C. trav., art. L. 2312-38)* ;

– la **restructuration** et **compression** des **effectifs**, étant précisé que cette consultation n'aura pas lieu en cas d'accord collectif portant GPEC ou rupture conventionnelle collective *(C. trav., art. L. 2312-39)* ;

– le **licenciement collectif** pour motif **économique** *(C. trav., art. L. 2312-40)* ;

– les opérations de concentration *(C. trav., art. L. 2312-41)* ;

– les offres publiques d'acquisition *(C. trav., art. L. 2312-42 à L. 2312-52)* ;

– les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire *(C. trav., art. L. 2312-53 et L. 2312-54)*.

... qui peuvent être adaptées par accord

Depuis le **23 septembre 2017**, un **accord d'entreprise**, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 *(v.. le tableau « Validité des accords conclus dans le cadre de l'article L. 2232-12 du Code du travail », page 10)*, **ou** en l'absence de DS, avec le **CSE** (ou CE) à la majorité des membres titulaires, peut définir *(C. trav., art. L. 2312-55 et art. 8 de l'ordonnance)* :

– le **contenu** des **consultations et informations ponctuelles** du CSE, en respectant les dispositions d'ordre public ;

– les **modalités** de ces consultations ponctuelles, notamment le nombre de **réunions** ;

– et, comme avant, les **délais** dans lesquels les avis du comité sont rendus *(v. « Délai de consultation » page 4)*.

Un **accord de groupe** peut prévoir que les consultations ponctuelles obligatoires sont effectuées au niveau du comité de groupe. Dans ce cas, il doit prévoir les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe *(C. trav., art. L. 2312-56)* :

– à chaque CSE des entreprises du groupe, lequel comité doit être consulté sur les conséquences des projets sur l'entreprise ;

– à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante de ce groupe, définie à l'article L. 2331-1 du Code du travail.

Dispositions supplétives

Sont reléguées parmi les dispositions supplétives deux mesures :

– celle prévoyant que l'employeur est tenu de communiquer au CSE un **document économique et financier** un mois **après** chaque **élection** *(C. trav., art. L. 2312-57)* ;

– ainsi que celle selon laquelle le **CSE** de l'**entreprise sous-traitante** doit être immédiatement informé de tout projet de restructuration et de compression des effectifs soumis au CSE et de nature à affecter son volume d'activité ou d'emploi *(C. trav., art. L. 2312-58)*.

4 BDES sur mesure

Ordre public

Aux termes de l'ordonnance et du décret, la base de données économiques et sociales (BDES) continue, dans les **entreprises d'au moins 50 salariés**, de rassembler l'ensemble des **informations nécessaires** aux **consultations et informations récurrentes**. Et, les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité sont mis à la disposition de ses membres dans la **base** de données et cette mise à disposition **actualisée** vaut communication des rapports et informations au comité, dans les conditions et limites fixées par le décret en conseil d'État n°2017-1819 du 29 décembre 2017 *(C. trav., art. L. 2312-18 et R. 2312-7 nouveau)*.

Toutefois, il n'est **plus obligatoire** d'**intégrer** dans la BDES les **informations** relatives à la **sous-traitance** et aux **transferts commerciaux** et financiers entre les entités du groupe. En effet, l'ordonnance impose seulement que la BDES comporte les thèmes suivants : l'investissement (social, matériel et immatériel), l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 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 et les flux financiers à destination de l'entreprise *(C. trav., art. L. 2312-21)*.

Par ailleurs, ne figure **pas** dans les dispositions **d'ordre public** (mais seulement dans les dispositions supplétives applicables en l'absence d'accord) le fait que les informations doivent porter sur les d**eux années précédentes**

et l'année en cours, et intégrer des perspectives sur les trois années suivantes *(C. trav., art. L. 2312-36)*.
L'obligation pour l'employeur d'envoyer les rapports et informations relatives aux consultations ponctuelles, inscrite à l'ancien article L. 2323-9 du Code du travail, est également supprimée *(C. trav., art. L. 2312-18)*.

Ce qui est négociable

Depuis le 23 septembre 2017, un **accord d'entreprise** collectif conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 *(v. le tableau « Validité des accords conclus dans le cadre de l'article L. 2232-12 du Code du travail », page 10)* **ou**, en l'absence de DS, un **accord** entre l'employeur et le **CSE** (ou le CE), adopté à la majorité des membres titulaires, **peut définir** *(C. trav., art. L. 2312-21 et art. 8 de l'ordonnance)*:
– l'**organisation**, l'**architecture et** le **contenu** de la base. À titre d'exemple de mesures pouvant être négociées, l'accord peut prévoir que la base de données économiques et sociales n'aura plus à renseigner des informations sur les deux années précédentes et des perspectives sur les trois années suivantes;
– ses modalités de **fonctionnement**, notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation.
Ainsi, sous réserve de respecter les dispositions d'ordre public *(v. « Ordre public », page 6)*, il est possible d'adapter par accord le contenu de la BDES. Pour éviter des dérives, notamment la rétention de l'information due au CSE, l'article L. 2312-21 précise que l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données doivent permettre au **CSE** et aux **DS d'exercer utilement** leurs **compétences**.
À défaut d'accord d'entreprise, un **accord de branche** peut définir l'architecture de la BDES et ses modalités de fonctionnement dans les **entreprises de moins de 300 salariés** *(C. trav., art. L. 2312-21)*.

Dispositions supplétives

Les règles supplétives applicables en l'absence d'accord reprennent celles régissant actuellement la BDES (support informatique ou papier, actualisation et confidentialité des données, etc.), excepté pour celles d'ordre public décrites ci-dessus.
Ainsi, la **BDES** doit être mise en place au **niveau** de l'**entreprise** *(C. trav., art. R. 2312-11 nouveau)*. Elle doit comporter les informations listées à l'article:
– R. 2312-8 nouveau du Code du travail dans les entreprises de moins de 300 salariés;
– R. 2312-9 nouveau dans celles d'au moins 300 salariés ainsi que celles relatives à la formation professionnelle et aux conditions de travail *(C. trav., art. R. 2312-8, 1° A e et f nouveau)*.
Les informations continuent de porter sur l'année en cours, sur les deux années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, sur les trois années suivantes. Elles sont présentées sous forme de données chiffrées ou, à défaut, pour les années suivantes, sous forme de grandes tendances *(C. trav., art. L. 2312-36 et R. 2312-10 nouveau)*.

À NOTER **Dans les dispositions réglementaires, la notion de « sous-traitance » est remplacée par celle de « partenariat ». La BDES doit donc présenter les informations relatives à la sous-traitance, plus précisément les partenariats conclus pour produire des services ou produits pour une autre entreprise.**

5 Expertises

Les conditions de recours à un expert par le CSE d'une entreprise d'au moins 50 salariés sont profondément remaniées par rapport à celles prévues pour le CE et le CHSCT. Les nouvelles dispositions sont applicables aux CSE mis en places depuis le 1er janvier 2018, à l'exception des mesures relatives à l'habilitation des experts *(v. l'encadré « L'habilitation se substitue à l'agrément », page 8)*.

À NOTER **Selon le rapport au président de la République relatif à l'ordonnance, le gouvernement souhaite réguler les expertises sans porter atteinte au droit d'y recourir. Il a donc étendu les cas où le CSE prend en charge une partie du coût de l'expertise (20 %), le cofinancement permettant, selon lui, de réguler le marché de l'expertise sans porter atteinte à la capacité du CSE de recourir aux expertises.**

RECOURS À L'EXPERTISE

Selon l'article L. 2315-78 du Code du travail, le CSE peut, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein, décider de recourir à un **expert-comptable** ou un **expert habilité**.
Un **accord d'entreprise** (sans autre précision), **ou** à défaut un **accord** conclu entre l'employeur et le **CSE**, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel, détermine le **nombre d'expertises** dans le cadre des **consultations** récurrentes **obligatoires** sur une ou plusieurs années *(C. trav., art. L. 2315-79)*. Cet accord peut fixer le délai maximal dans lequel l'expert remet son rapport *(C. trav., art. L. 2315-85 modifié)*.

À NOTER **La lecture de l'article L. 2315-78 tel que modifié par la 6e ordonnance laisser penser que le CSE ne peut, hors expertise libre, faire appel qu'à un expert-comptable ou un expert habilité. Or, les articles L. 2315-94 et L. 2315-95 sèment le doute en prévoyant, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, que le CSE peut recourir à un expert technique en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle ou à l'occasion de l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.**

Expert-comptable

Comme pour le CE *(C. trav., art. L. 2325-35 anc.)*, le CSE peut décider de recourir à un **expert-comptable** *(C. trav., art. L. 2315-78 modifié)*:
– dans le cadre des **consultations récurrentes**: les orientations stratégiques de l'entreprise *(C. trav. art. L 2315-87 modifié)*, la situation économique et financière de l'entreprise *(C. trav. art. L 2315-88 modifié)*, la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi *(C. trav. art. L 2315-91)*;
– dans le cadre des **consultations ponctuelles** relatives aux opérations de concentration *(C. trav. art. L 2315-92, I, 1°)*, à l'exercice du droit d'alerte économique *(C. trav. art. L 2315-92, I, 2°)*, aux projets de licenciement collectif pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de 30 jours *(C. trav. art. L 2315-92, I, 3°)*, aux offres publiques d'acquisition *(C. trav. art. L 2315-92, I, 4°)*;
– afin qu'il apporte **toute analyse utile** aux organisations syndicales pour **préparer** les **négociations** relatives à un **accord** répondant aux nécessités de **fonctionnement** de l'entreprise (ou en vue de préserver/développer l'emploi)

ou un **plan de sauvegarde** de l'emploi. Dans ce dernier cas, l'expert est le même que celui désigné dans le cadre de la consultation du projet de licenciement collectif pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de 30 jours *(C. trav. art. L 2315-92, II)*;
– lorsqu'il examine le rapport relatif à l'accord de **participation** *(C. trav., art. D. 3323-14 modifié)*.

Expert habilité

Le CSE peut, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein, décider de recourir à un **expert habilité** *(C. trav., art. L. 2315-78 nouveau)*:
– 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 *(C. trav. art. L 2315-94, 1°)*;
– en cas de **projet important** modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, ou a ajouté la loi de ratification, de projet d'introduction de nouvelles technologies *(C. trav. art. L 2315-94, 2° modifié)*;
– dans les entreprises d'**au moins 300 salariés**, en vue de la préparer la négociation sur l'**égalité** professionnelle *(C. trav. art. L 2315-94, 3° nouveau)*.

À NOTER **L'article L. 2315-94, 1° relatif à l'expertise «qualité de travail et emploi» reprend la jurisprudence de la Cour de cassation en précisant que le risque grave doit être «identifié et actuel»** *(Cass. soc., 26 janvier 2012, n° 10-12.183)*.

Tout type d'expert

Le comité social et économique peut faire appel à tout type d'expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux *(C. trav. art. L 2315-81 modifié)*.

L'HABILITATION SE SUBSTITUE À L'AGRÉMENT

Le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 organise la substitution de l'habilitation à l'agrément des experts intervenants jusqu'alors auprès des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

• **Entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2019 (période transitoire)**

Le CSE (ou le CHSCT) peut faire appel à un expert agréé.
Si l'agrément de ce dernier expire au cours de cette même période, il est prorogé jusqu'au 31 décembre 2019.
De même, l'agrément peut être suspendu pour une durée n'excédant pas un an ou retiré par le ministre du Travail, après avis du Coct (Conseil d'orientation des conditions de travail), et après que l'expert agréé a été mis à même de présenter ses observations, lorsque:
– les conditions de délivrance cessent d'être remplies (expérience professionnelle, compétences du demandeur, pertinence des méthodes d'intervention proposées, engagements déontologiques relatifs à la prévention des conflits d'intérêt et à la pratique professionnelle de l'expertise, etc.);
– ou lorsque la qualité des expertises cesse d'être conforme aux obligations professionnelles, méthodologiques et déontologiques définies par arrêté.
Pendant la période transitoire, les experts non agréés peuvent adresser à la ministre du Travail une demande d'agrément selon les modalités et les conditions prévues actuellement pour les experts CHSCT aux articles R. 4614-6 à R. 4614-17 du Code du travail.
Les experts agréés antérieurement au 1er janvier 2020 sont habilités à procéder à des expertises pour la durée de leur agrément *(Décret précité, art. 6, II, al. 2 à 4)*. À ce titre, notons qu'un arrêté du 21 décembre 2017 agrée, à compter du 1er janvier 2018 pour une durée de deux ou trois ans selon les cas, plusieurs organismes en qualité d'experts auxquels le CSE (ou le CHSCT) peut faire appel *(Arr. du 21 décembre 2017 modifié, JO du 6 janvier 2018, NOR: MTRT1736242A)*.

• **À compter du 1er janvier 2020**

À compter du 1er janvier 2020, l'habilitation de l'expert auquel le comité social et économique peut faire appel est une certification justifiant de ses compétences. Cette certification est délivrée par un organisme certificateur accrédité par le comité français d'accréditation ou par tout autre organisme d'accréditation mentionné à l'article R. 4724-1.
Un arrêté du ministre chargé du travail détermine:
– les modalités et conditions d'accréditation des organismes mentionnés à l'article R. 2315-51;
– les modalités et conditions de certification des experts mentionnées à l'article L. 2315-96, en tenant compte, notamment, de ses compétences techniques et du domaine d'expertise dans lequel il intervient *(Décret précité, art. 6, II, al. 1, C. trav., art. R. 2315-51 et R. 2315-52 nouveaux)*.

PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE DES EXPERTISES

Le cofinancement (80 % employeur et 20 % instance) des expertises prévues auparavant pour les orientations stratégiques est étendu à d'autres consultations. Selon le rapport au président de la République, l'objectif de cette mesure est de réguler le recours aux expertises.

Financement patronal intégral

L'employeur doit prendre en charge l'intégralité des frais d'expertise diligentée par le CSE concernant *(C. trav., art. L. 2315-80)*:
– la **consultation** sur la **situation économique** et financière;
– celle sur la **politique sociale** de l'entreprise;
– en cas de **grand licenciement économique collectif**;
– en cas de **risque grave** concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail;
De même, dans les entreprises d'**au moins 300 salariés**, l'employeur doit supporter intégralement le coût de l'**expertise technique** en l'**absence d'indicateur** relatif à l'**égalité** professionnelle dans sa BDES *(C. trav., art. L. 2315-80, 1° modifié)*.
Enfin, l'employeur financera intégralement l'expertise devant en principe être co-financé par le CSE à hauteur de 20 % *(v. ci-après)* lorsque le **budget de fonctionnement** du CSE est d'une part, **insuffisant** pour couvrir le coût de l'expertise, d'autre part, n'a **pas** donné lieu à un **excédent** annuel au cours des trois années précédentes *(C. trav., art. L. 2315-80, 3° nouveau)*.

Financement patronal 80 % et syndical 20 %

Pour la **consultation** sur les **orientations stratégiques et** les consultations **ponctuelles** (autres que celles financées intégralement par l'employeur), le CSE finance, sur son budget de fonctionnement, 20 % des frais d'expertises, et l'employeur finance le reste *(C. trav., art. L. 2315-80, 2°)*. Tel est notamment le cas du recours à un expert en cas d'opération de concentration, d'offre publique d'acquisition ou encore d'examen du rapport relatif à l'accord de participation *(C. trav., art. D. 3323-14 modifié)*.

À NOTER **La prise en charge de l'expertise par le CE sur les orientations stratégiques (20 %) ne peut excéder un tiers de son budget de fonctionnement** *(C. trav., art. L. 2323-10 anc.)*. **Cette limite n'existe plus pour le CSE.**

Financement intégral par le CSE

Le CSE finance intégralement toutes les autres expertises. Ainsi, il peut faire appel à toute expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux *(C. trav., art. L. 2315-81)*.

PROCÉDURE D'EXPERTISE

Désignation de l'expert par le CSE (J)

Comme le CE, le CSE est **libre** du **choix** de l'expert auquel le Code du travail l'autorise à recourir.

À compter de la désignation de l'expert par le CSE, les membres du comité peuvent établir au besoin un **cahier des charges** qu'il doit notifier à l'employeur *(C. trav., art. L. 2315-81-1 modifié)*.

À NOTER Les nouveaux textes sont silencieux sur les modalités de désignation de l'expert, le délai de notification du cahier des charges et son contenu. La loi de ratification a rendu facultatif l'établissement de ce dernier.

Demande d'information à l'employeur (J + 3)

À compter de sa désignation, l'expert dispose de **trois jours** pour demander toutes les **informations complémentaires** qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission à l'**employeur**. Ce dernier **répond** à cette demande dans les **cinq jours** *(C. trav., art. R. 2315-45 nouveau)*.

À NOTER Selon nous, un accord collectif de droit commun peut augmenter les délais impartis à l'expert et à l'employeur par l'article R. 2315-45 du Code du travail. Concernant le CE, ces délais sont fixés prioritairement par accord entre le CE et l'employeur. Ce n'est qu'à défaut d'accord que les délais réglementaires (trois jours pour la demande d'informations par l'expert et cinq jours pour la réponse de l'employeur) s'appliquent *(C. trav., art. L. 2325-42-1 anc.)*. Par ailleurs, à l'inverse du CSE, les délais réglementaires prévus pour le CE ne concernent pas toutes les expertises. Seules sont visées, celle sur les orientations stratégiques de l'entreprise *(C. trav., art. R. 2325-6-1 anc.)*, les opérations de concentration *(C. trav., art. R. 2325-6-2 anc.)* et tout projet important d'introduction de nouvelles technologies ou préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle *(C. trav., art. R. 2325-6-3 anc.)*.

Notification à l'employeur d'informations sur l'expertise (J + 10)

À compter de sa désignation, l'expert dispose de **dix jours** pour **notifier** à l'employeur le **coût prévisionnel**, l'étendue et la **durée** d'expertise *(C. trav., art. L. 2315-81-1 modifié et R. 2315-46 nouveau)*. Cette notification, qui n'existait pas pour le comité d'entreprise ou pour le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, permet à l'employeur de disposer des éléments nécessaires pour contester éventuellement l'expertise : *v. « Contestation de l'expertise », page 10.*

À NOTER En pratique, pour éviter toute contestation du coût prévisionnel de l'expertise, le CSE peut établir différents devis auprès de plusieurs prestataires.

Remise du rapport d'expertise

Délai négocié

En principe, le délai maximal dont dispose l'expert pour remettre son rapport est fixé par un **accord** collectif **d'entreprise ou** un **accord** conclu entre l'employeur et le **CSE** à la majorité des membres titulaires *(C. trav., art. L. 2315-85, 1° modifié)*.

À NOTER Pour le CE, ce délai est fixé par accord conclu entre l'employeur et le comité (à la majorité des élus titulaires présents). Ce délai doit être raisonnable et peut être prorogé d'un commun accord *(C. trav., art. L. 2325-42-1 anc.)*.

En l'absence d'accord

En l'absence d'accord, l'expert doit remettre son rapport dans un délai de **deux mois** à compter de sa désignation. Ce délai peut être renouvelé une fois pour une durée maximale de deux mois, par accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel.

Si le recours de l'expert s'effectue dans le cadre d'une **consultation**, l'expert remet son **rapport** au plus tard **15 jours avant** l'expiration des **délais** de **consultation** du **CSE**, c'est-à-dire deux mois, ou trois mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultations se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement *(C. trav., art. R. 2312-6, al. 2 et 3)*.

En cas d'une opération de concentration, 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 nouveau)*.

À NOTER Comme pour le CE, le délai est fixé en priorité par accord. Ce n'est, qu'à défaut que les délais réglementaires s'appliquent. Cette priorité donnée à l'accord a été introduite par la loi de ratification. L'ordonnance initiale ne prévoyait l'application que des délais réglementaires *(C. trav., art. L. 2325-42-1)*.

Expertise portant sur plusieurs champs

Lorsque l'expertise porte sur plusieurs champs, elle donne lieu à l'établissement d'un **rapport d'expertise unique**. L'expert désigné par le CSE (par exemple, expert-comptable) peut s'adjoindre la compétence d'un ou plusieurs autres experts (par exemple, expert qualité) sur une partie des travaux que nécessite l'expertise. Dans ce cas, l'expert désigné (expert-comptable) vérifie alors que ces derniers disposent des compétences nécessaires au bon déroulement de la mission d'expertise ou, le cas échéant, de l'habilitation *(C. trav., art. R. 2315-48 nouveau)*.

DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EXPERT

Obligation de secret et de discrétion

Quel qu'il soit, l'expert est soumis, dans les mêmes conditions que les membres du CSE, aux obligations de secret et de discrétion. Ainsi, il est tenu au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication et à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur *(C. trav., art. L. 2315-84 et L. 2315-3)*.

Libre accès à l'entreprise...

L'expert auquel le comité social et économique fait appel dans les cas légalement prévus (expert-comptable, expert habilité et l'expert technique) a libre accès dans l'entreprise pour les besoins de sa mission *(C. trav., art. L. 2315-82)*.

À NOTER Quant est-il de l'expert libre du CSE ? Selon nous, il peut accéder à l'entreprise, mais avec l'accord de l'employeur. L'expert libre du CE a accès sans formalité au local du comité et, dans des conditions définies par accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité, aux autres locaux de l'entreprise *(C. trav., art. L. 2325-41 anc.)*.

... et à certains documents

L'employeur leur fournit aux experts les **informations nécessaires** à l'exercice de leur **mission** *(C. trav., art. L. 2315-83)*. Dans le cadre de la consultation sur la situa-

tion économique et financière, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes de l'entreprise pour opérer toute vérification ou tout contrôle entrant dans l'exercice de ses missions. Il peut ainsi consulter tout élément d'ordre économique, financier ou social nécessaire à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise *(C. trav., art. L. 2315-89 et L. 2315-90)*.

Il en est de même en cas recours à l'expert-comptable en cas d'opération de concentration, d'exercice du droit d'alerte économique, en cas de licenciements collectifs pour motif économique, en cas d'offres publiques d'acquisition, lorsque l'expert apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations relatives à un accord répondant aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise (ou en vue de préserver/développer l'emploi) ou un plan de sauvegarde de l'emploi *(C. trav., art. L. 2315-93, al. 1)*.

Dans le cadre d'une opération de concentration ou de recherche de repreneur, l'expert a accès aux documents de toutes les sociétés intéressées par l'opération *(C. trav., art. L. 2315-93, al. 2)*.

Dans le cadre d'une OPA, l'expert-comptable a accès aux documents nécessaires à l'élaboration du rapport d'évaluation de l'offre *(C. trav., art. L. 2315-93, al. 3)*.

CONTESTATION DE L'EXPERTISE

Sauf dans le cas du recours à l'expert-comptable dans le cadre d'un PSE *(C. trav., art. L. 1233-35-1)*, l'employeur qui entend contester l'expertise doit **saisir** le **président** du **tribunal de grande instance** (TGI) dans un délai de **dix jours** qui court à compter de l'événement déclenchant le litige *(C. trav., art. L. 2315-86, R. 2315-49 et R. 2315-50 nouveaux)*:

– la délibération du CSE décidant le recours à l'expertise s'il entend contester la nécessité de l'expertise;

– la désignation de l'expert par le CSE s'il 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 et la durée de l'expertise s'il entend contester l'un de ses éléments;

– la notification à l'employeur du coût final de l'expertise s'il entend contester ce coût.

Le **président** du **TGI statue**, en la forme des **référés**, en premier et dernier ressort, dans les **dix jours** suivant sa saisine. Cette saisine suspend l'exécution de la décision du comité, ainsi que les délais dans lesquels il est consulté, jusqu'à la notification du jugement *(C. trav., art. L. 2315-86)*.

Le délai de l'éventuel **pourvoi en cassation** formé à l'encontre du jugement est de **dix jours** à compter de sa notification *(C. trav., art. R. 2315-50 nouveau)*.

En cas d'**annulation définitive** par le juge de la **délibération** du **CSE**, les sommes perçues par l'expert sont **remboursées** par ce dernier à l'employeur. Le CSE peut, à tout moment, décider de les prendre en charge *(C. trav., art. L. 2315-86 modifié)*.

À NOTER **À la lecture du dernier alinéa de l'article L. 2315-86 du Code du travail, il ne semble pas que le CSE puisse demander le remboursement à l'expert des sommes éventuellement perçues de sa part. Cette exclusion peut s'explique par le fait que la décision de recourir à l'expert est du ressort du CSE. Soulignons que cet alinéa, ajouté par la 6e ordonnance, est une reprise de l'alinéa 3 de l'article L. 4614-13 relatif aux expertises du CHSCT.**

Source// • Ord. n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, JO 23 septembre; Ord. n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, JO 21 décembre; L. n° 2018-217 du 29 mars 2018, JO du 31 mars; D. n° 2017-1819 du 29 décembre 2017, JO 30 décembre

VOIR AUSSI

La mise en place et la suppression du CSE: *v. le dossier juridique -IRP- n° 70/2018 du 13 avril 2018*.

La composition et le fonctionnement du CSE : *v. le dossier juridique -IRP- n° 71/2018 du 16 avril 2018*.

VALIDITÉ DES ACCORDS CONCLUS DANS LE CADRE DE L'ARTICLE L. 2232-12 DU CODE DU TRAVAIL

	Jusqu'au 1er mai 2018	À compter du 1er mai 2018
Accord d'entreprise conclu dans les conditions de l'article L. 2232-12 du Code du travail	La validité d'un accord d'entreprise est subordonnée: - à sa **signature** par une ou plusieurs organisations syndicales (**OS**) de salariés représentatives ayant recueilli au moins **30 % des suffrages exprimés** au premier tour des dernières élections professionnelles des titulaires, quel que soit le nombre de votants; - et à l'**absence d'opposition** (dans les huit jours suivant la notification de l'accord) d'une ou de plusieurs OS de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.	Pour être valide, l'**accord** d'entreprise doit être signé par l'employeur et par une ou plusieurs **OS** de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires. **Si l'accord** a été signé par l'employeur et par des **OS** représentatives **ne dépassant pas** le seuil de **50 %**, **mais** ayant **recueilli plus** de **30 %** des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections, l'accord peut être validé par **référendum**.
Accord conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 du Code du travail		Pour être valide, l'accord d'entreprise doit être signé par l'employeur et par une ou plusieurs **OS** de salariés **représentatives** ayant recueilli plus de **50** % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires. Pas de possibilité de valider par référendum un accord minoritaire.