

Afin d'enrichir vos négociations, la DREETS en partenariat avec l'Université d'Orléans et l'École des Relations du Travail, vous propose une lettre d'actualité thématique construite autour de l'analyse d'accords d'entreprise déposés auprès du Ministère du travail. En cette année de renouvellement de nombreux Comités sociaux économiques (CSE), nous clôturons notre série de 3 numéros consacrés aux CSE. Retrouvez les précédents numéros sur le site de la DREETS Centre-Val de Loire et [abonnez-vous](#) à la Newsletter.

PRÉSENTATION

Le CSE né de la fusion des instances représentatives du personnel en a repris l'essentiel des missions : celles des délégués du personnel pour le CSE de moins de 50 salariés, auxquelles s'ajoutent pour les CSE de 50 salariés et plus, celles du Comité d'entreprise et du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le CSE a principalement pour mission d'assurer l'expression collective des salariés afin que leurs intérêts soient pris en compte par l'employeur dans toutes les décisions qui concernent l'entreprise : la gestion, l'évolution économique et financière, l'organisation du travail, la formation professionnelle, les techniques de production, notamment au regard des conséquences sur l'environnement. Il a également vocation à être pleinement associé à la marche générale de l'entreprise.

Le CSE, une instance consultative

Le législateur n'a cessé de développer les cas dans lesquels le CSE devait être informé et consulté. La consultation du CSE apparaît comme l'une des obligations majeures de l'employeur envers cette instance représentative du personnel, particulièrement dans les entreprises de 50 salariés et plus. C'est une procédure essentielle pour un meilleur dialogue social entre salariés, représentants du personnel et employeurs sur des sujets centraux de l'entreprise. Le Code du travail distingue deux types de consultations, les consultations périodiques dites récurrentes et les consultations ponctuelles.

La consultation récurrente

La loi a fixé trois grandes consultations obligatoires que sont les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière de l'entreprise et la politique sociale, les conditions de travail et d'emploi. Les entreprises de 50 salariés et plus ont la possibilité de définir, par accord collectif, le contenu et la périodicité de ces consultations. En l'absence d'accord, ce sont les dispositions supplétives qui s'appliquent ([Code du travail, art. L2312-22 et suivants](#)) et les consultations sont annuelles.

La consultation ponctuelle

D'autres consultations du CSE ne sont prévues que lorsque certains événements se produisent : mise en œuvre de moyens de contrôle sur l'activité des salariés, licenciement collectif pour motif économique, procédure de sauvegarde, restructuration et compression des effectifs... ([Code du travail, art. L2312-8](#)). Ces consultations dites ponctuelles peuvent être adaptées par la voie d'accords collectifs qui pourront prévoir ou modifier le contenu des informations à fournir voire le contenu même de la consultation.

Illustration



Une entreprise de 250 salariés souhaite déménager. L'employeur est tenu de consulter préalablement le CSE c'est-à-dire avant toute prise de décision irrévocable. Afin que cette consultation soit possible, l'employeur doit transmettre dans un **déla** **raisonnable** toutes les informations nécessaires relatives au déménagement. Le CSE va donc s'informer et analyser les éléments afin de donner son avis (favorable ou défavorable) lors de la consultation qui aura lieu un mois minimum après la transmission des informations par l'employeur.

Vocabulaire

L'information du CSE est la transmission de l'employeur au CSE des renseignements sur un domaine précis avant toute consultation récurrente ou ponctuelle ou sur des sujets d'information.

La consultation du CSE est une procédure qui implique que l'employeur, avant de décider et mettre en œuvre certaines décisions ayant une conséquence importante pour l'entreprise, consulte les élus du CSE pour recueillir leur avis. L'employeur doit donc présenter au CSE l'ensemble des mesures qu'il envisage de prendre, avant toute prise de décision, pour obtenir de sa part un avis (positif ou négatif).

L'avis du CSE désigne le résultat de la consultation de ses membres selon un formalisme précis. Il s'agit de la position du comité, prise au nom des élus, face à un projet proposé par l'employeur ayant un fort impact sur l'entreprise.

Une résolution est une décision interne au comité prise au nom de ses membres hors les cas de consultation. Le CSE émet une délibération sur ce qu'il souhaite mettre en place. Par exemple : recourir à un expert.

Aménager l'accès aux informations : négocier sur la BDESE

Les consultations sont nécessairement précédées d'informations fournies par l'employeur aux élus du CSE, celles-ci doivent être précises, écrites, utiles et loyales ([Cass. Soc., 10 juillet 2013, n°12-14.629](#)).

Pour être utilement informés et consultés, les membres du CSE ont accès à la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) qui regroupe l'ensemble des informations que l'employeur doit communiquer de manière récurrente au comité ([voir Newsletter dialogue social n°10 sur la BDES](#)).

Cet outil a été créé en 2013 par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI) puis repris dans la loi de sécurisation de l'emploi, pour une application le 14 juin 2014 aux plus grandes entreprises. On parlait de base de données économiques et sociales.

Il est devenu **BDESE** (base de données économiques, sociales et environnementales) avec la [loi Climat du 25 août 2021](#). La BDESE est l'un des objets sur lequel les partenaires sociaux ont la **possibilité de négocier** ([Code du travail, art. L2312-21](#)).

L'accord d'entreprise peut définir :

- L'organisation, l'architecture et le contenu de la Base
- Ses modalités de fonctionnement (notamment droits d'accès, niveau de mise en place lorsqu'il y a des établissements distincts, support, modalités de consultation...)



Un certain nombre d'accords évoquent la BDESE, pour autant une simple évocation ne vaut pas négociation.

A noter : Dans les entreprises de moins de 300 salariés, en l'absence d'accord d'entreprise, l'organisation, le mode de fonctionnement, le contenu de la BDESE peuvent être définis par un accord de branche.

A défaut d'être mise en place par un accord, la BDESE doit se conformer aux **dispositions suivantes** :

- accès permanent au CSE et CSE central et aux DS
- informations portant sur 2 années précédentes et 3 années de perspective
- support informatique ou papier pour les entreprises de moins de 300 salariés; support informatique pour celles de 300 salariés et plus.
- mise à jour régulièrement et information des personnes y ayant accès dès son actualisation.
- contenu strictement défini par [l'article R2314-8](#) pour les moins de 300 salariés et [R2312-9](#) pour celles de 300 salariés et plus sur les **10 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,
 - et les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Outre les informations que l'employeur intègre dans la BDESE, d'autres documents doivent être à la portée des membres du CSE tels que la convention collective, le document de décompte de la durée du travail, les mises en demeure de l'inspection du travail en matière de santé et sécurité, les rapports de vérification et de contrôle... ([voir Guide pratique du CSE](#), page 154 et suivantes).

Délai de consultation du CSE

L'employeur ne peut avancer sur ses projets soumis à la consultation du CSE sans avoir recueilli préalablement son avis, qu'il soit exprès ou tacite.

Le CSE doit disposer d'un délai d'examen suffisant ([Code du travail, art. L2312-15](#)), sans délai minimum.

Hormis les cas où un délai spécifique est prévu par la loi (Code du travail, art. R2312-5), les délais maximum sont fixés :

- soit par accord majoritaire signé avec le délégué syndical ou à défaut de DS, avec le CSE ou le CSE central
- soit par les délais fixés par décret ([Code du travail, art. R2312-6](#)) :
 - un mois pour une consultation simple
 - deux mois en cas de recours à une expertise
 - trois mois en cas de recours à plusieurs expertises lors d'une consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement.

L'avis du comité social et économique doit résulter d'une **délibération collective** de ses membres.

Passés les délais règlementaires ou prévus par accord majoritaire, l'absence d'avis du CSE équivaut à un avis négatif.

A noter : L'employeur est tenu de formuler une **réponse motivée** aux observations du CSE.

Par ailleurs, les réunions du comité donnent lieu à la rédaction d'un **procès-verbal** établi par le secrétaire, il doit retracer la teneur des débats et reproduire les avis formulés et les réponses apportées ([voir Newsletter dialogue social n°31 sur l'après élection du CSE](#)).



FOCUS SUR DES ACCORDS NEGOCIES EN CENTRE-VAL DE LOIRE

Certaines entreprises ont adapté et ajusté la base de données économiques sociales et environnementales à leur fonctionnement.

Faciliter l'accès aux informations

- ✓ Un **accord** conclu avec une déléguée syndicale CFDT dans une entreprise de l'**Indre** prévoit que l'architecture de la BDESE est organisée autour des thèmes visés à l'article L.2312-21 du Code du travail. Afin de faciliter la lecture des informations qu'ils contiennent, ces thèmes sont organisés en six rubriques composées elles-mêmes de sous-rubriques. En outre, cinq rubriques supplémentaires sont créées pour regrouper les informations nécessaires à la consultation récurrente du CSE sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière de l'entreprise, la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, les négociations obligatoires visées à l'article L2241-1 du Code du travail ainsi que les consultations ponctuelles du CSE (**Accord d'entreprise relatif aux consultations récurrentes et à la BDESE conclu le 17/03/2021**).
=>Ainsi, un élu du comité recherchant spécifiquement des informations sur les orientations stratégiques de l'entreprise en vue de la consultation récurrente trouvera rapidement dans la base de données les informations qu'il recherche.

- ✓ Un **accord** conclu avec les délégués syndicaux CFDT, CFE-CGT et CGT dans une entreprise du **Loiret** prévoit que la BDESE fait l'objet de mises à jour dès que des nouvelles données sont disponibles et en tout état de cause, au plus tard pour les besoins des consultations. Chaque mise à jour fait l'objet d'un mail d'information à tous les représentants du personnel (**Accord d'entreprise sur la mise en place du CSE et le renouvellement du droit syndical conclu le 24/01/2023**).

Accompagner et former des élus sur la BDESE

=>Certains accords d'entreprise proposent un accompagnement et des formations en début de mandats afin de permettre une bonne compréhension et utilisation de la BDESE par tous les membres du CSE.

- ✓ Une formation à la prise en main et l'utilisation de la BDESE sera réalisée auprès des membres du CSE et des DS dans les 3 mois suivants les élections (**Accord sur le Comité Economique et Social conclu le 07/06/2021** avec les délégués syndicaux CFDT, CFE-CGC, FO chez un équipementier automobile du **Loiret**).

- ✓ L'entreprise pourra à tout moment faire le choix d'un autre logiciel des données. Ce changement de logiciel fera obligatoirement l'objet d'une information et d'une formation de la représentation du personnel au nouvel outil d'hébergement (**Accord sur la Base de Données Economiques, Sociales conclu le 14/02/2020** avec les membres du CSE dans une entreprise du **Loiret** spécialisée dans le commerce d'équipements de bureau).

Renforcer la confidentialité



=> Même si le Code du travail prévoit que les destinataires de la BDESE sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations qu'elle contient, certains accords tiennent à renforcer davantage cette confidentialité.

- ✓ Sera signé un accord de confidentialité par les membres afin que la BDESE puisse être mise en consultation sur les ordinateurs des membres CSE (**Accord portant sur la mise en place et fonctionnement du CSE conclu le 10/02/2020** avec les DS FO et CGT dans une entreprise d' **Eure-et-Loir** spécialisée dans l'injection plastique).

Actions en faveur de l'environnement



- ✓ Les parties s'accordent sur l'importance de l'enjeu environnemental que chacun doit contribuer à préserver. Dans cette démarche de responsabilité environnementale du Groupe, les parties conviennent que la dépose des informations sur la BDESE remplacera les éventuelles impressions papier (**Accord portant sur la BDESE conclu le 14/02/2020** avec les membres du CSE dans une entreprise du **Loiret** de commerce d'équipements de bureau).
=>Ainsi, cet outil a permis le passage d'une transmission papier de documents et rapports à une transmission plus écologique en dématérialisé.



QUESTIONS - REPONSES

A quel moment l'employeur doit-il consulter le CSE ?

Le principe est que la consultation soit préalable à la décision du chef d'entreprise. Autrement dit, elle ne doit avoir lieu ni trop tôt, ni trop tard afin de laisser place à la discussion avec le CSE. Le CSE doit être consulté avant que le projet ne soit mis en œuvre mais également avant que celui-ci ne soit irrévocable. Il faut donc être en présence d'un projet de décision.

Lorsque la discussion n'est plus possible et lorsque la décision est déjà prise par l'employeur ou que des mesures ont déjà été mises en place, la consultation du CSE fait défaut même s'il est consulté par la suite ([Cass. Soc., 12 novembre 1997, no 96-12.374](#)).

Que peut faire le CSE lorsque les informations qui lui sont transmises sont trop complexes pour donner son avis ?



Dans le cadre de l'information-consultation, le comité peut recourir à l'expertise. L'objectif est de permettre aux membres élus du CSE ainsi qu'aux représentants syndicaux de mieux comprendre les projets qui leur sont soumis ainsi que les informations qui leur sont communiquées par l'employeur.

Le principal expert auquel le CSE peut recourir est l'expert-comptable; par exemple, lors d'un projet de licenciement ou de l'examen annuel des comptes. Cette expertise est entièrement prise en charge par l'employeur.

Le CSE peut également recourir à un expert de qualité de vie au travail dès lors qu'il existe un risque grave ou un projet important impactant la santé, sécurité ou conditions de travail ou recourir à un expert technique pour introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise. 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%.

Enfin, le CSE peut faire appel à toute expertise pour la préparation de ses travaux. Dans ce cas, les frais d'expertise sont totalement à sa charge (sauf accord plus favorable).

A noter : Dans une grande entreprise du CHER, **l'accord signé en 2022 avec les délégués syndicaux CFTD et CGC** met en place une procédure préalable à l'expertise (hors expertises risque grave et expertises libres).

Une réunion technique est organisée avec les spécialistes internes de l'entreprise, après l'envoi par le CSE des questions sur lesquelles l'employeur ne lui a pas apporté de réponse.

A l'issue de la réunion technique si le CSE estime ne pas avoir les éléments suffisants il peut soit demander une formation pour monter en compétence, soit solliciter un expert.

Qu'entraîne l'absence de mise en place d'une BDESE dans l'entreprise ?

La BDESE est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Dans tous les cas, les membres du CSE doivent pouvoir y accéder dans des conditions leur permettant d'exercer utilement leurs compétences.

La mise en place d'une BDESE n'empêche pas l'employeur de transmettre les informations et documents aux membres du CSE par un autre canal.

Toutefois, l'absence de mise en place d'une BDESE constitue un délit d'entrave au fonctionnement du comité puni d'une amende de 7500 euros ([Code du travail, art. L2317-1](#)).

La consultation est-elle le seul moyen d'action du CSE de plus de 50 salariés ?

Non, l'information-consultation est l'une des principales attributions du CSE.

Toutefois, le CSE dispose également d'attributions spécifiques en matière de santé et sécurité au travail. Il peut procéder à l'analyse des risques professionnels, proposer des mesures de prévention ou encore faciliter l'accès des femmes à tous les emplois.

De plus, le CSE dispose du droit d'alerte qui permet de saisir directement l'employeur en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale, en cas de danger grave et imminent, en matière économique ou encore en matière sociale, et dans le domaine environnemental.

Enfin, le CSE a un pouvoir de décision dans la gestion des activités sociales et culturelles de l'entreprise, activité qui permet d'améliorer les conditions de bien-être des travailleurs. En principe, l'employeur verse au CSE une contribution afin de financer ces activités sociales et culturelles.

LE POINT DE VUE DE ...



La déléguée syndicale CFTD durant 4 ans au sein de l'association ATOUT BRENNE (Indre)

Vous avez négocié et signé un accord d'entreprise en 2021 qui porte sur les consultations récurrentes du CSE et la Base de données. Comment cet accord est-il né ?

A ce moment-là, la direction, le CSE et la DS étaient nouveaux dans leur fonction suite au passage du Comité d'entreprise en CSE, et nous avons eu ensemble le souhait de mettre en place les règles de fonctionnement du CSE.

J'ai tout d'abord effectué des recherches sur des accords signés dans le même secteur d'activité que le nôtre pour pouvoir nous en inspirer. Je participais à toutes les réunions du CSE et naturellement j'ai travaillé la trame de l'accord avec les élus du CSE.

Ensuite pour les négociations à proprement parler, j'étais accompagnée par un élu du CSE. Aujourd'hui encore, le délégué syndical qui m'a succédé se fait accompagner par un élu lorsqu'il négocie.

Avec la direction, nous avons convenu d'élaguer certains thèmes de la BDESE qui sont proposés par le code du travail mais qui sont faits pour les entreprises. Ces informations n'étaient pas adaptées à notre activité et à l'organisation de notre association. Et nous avons intégré des informations spécifiques à notre association. Par exemple, notre convention collective nous permet de prétendre à des majorations d'ancienneté par catégories professionnelles mais les critères ne sont pas définis. Il y avait une attente de la part des salariés, et on a fait intégrer dans les informations à transmettre au CSE les critères d'attribution de ces majorations.

Comment se passe la mise à jour de la Base, et l'accès aux informations ?

Le logiciel de gestion des ressources humaines a été programmé pour répondre parfaitement aux items de la BDESE. Toutes les rubriques sont alimentées automatiquement. La mise à jour est annuelle.

Pour ce qui est de l'accès aux informations de la Base, il se fait grâce à des codes d'accès qui permettent aux élus ou au DS de se connecter à tout moment depuis l'ordinateur du CSE.

Dans l'architecture de la BDESE, vous avez retenu 6 thématiques et rajouté 5 autres rubriques qui correspondent aux grands types de consultations (orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale, négociations obligatoires, consultations ponctuelles). Ce type de classement était-il un besoin exprimé par les élus pour une meilleure orientation sur les bonnes informations ?

Ces informations étaient déjà transmises au CSE avant même la mise en place de la BDESE et correspondaient à des consultations. Il a semblé logique et fonctionnel de reprendre ces rubriques. Mon travail au sein du service administratif a sans doute joué ! J'ai eu à cœur de favoriser l'accès aux informations, aider à les retrouver plus facilement.

Au final cet accord a nécessité un travail de co-construction important et plusieurs réunions pour bâtir l'outil. Il permet une meilleure continuité de l'instance, un accès plus facile aux informations utiles, y compris à des informations plus anciennes.

Les représentants du personnel évoquent parfois la complexité de la BDESE qui la rend difficile à utiliser. Cet aspect-là est-il évoqué dans votre entreprise ?

La direction en tient compte. Une formation sur la BDESE est prévue prochainement pour les nouveaux représentants du personnel.

Où trouver de l'information sur le CSE ?



Les élus ont à leur disposition certaines pages web très utiles à l'exercice de leur mandat :

- Le [code du travail numérique](#) présente de façon simplifiée et personnalisée les dispositions légales en vigueur
- Le [guide CSE de la Dreets](#), mis à jour en Juillet 2023, est une présentation générale des règles encadrant la mise en place et le fonctionnement du CSE.
- Le [questions/réponses du Ministère du travail](#) explique de façon pratique les solutions aux différentes interrogations pouvant se poser au cours de l'exercice de l'instance.

Evènements à venir



- La 3ème session du **Diplôme Universitaire « Dialogue social »** à l'université d'Orléans démarrera en **janvier 2024** ([voir site de l'Université d'Orléans](#)). Candidatures ouvertes jusqu'au 30/11/2023 ! Ce cursus, inédit en Centre-Val de Loire, vise à former conjointement les employeurs, DRH, délégués syndicaux ou élus au CSE par des apports juridiques et techniques et des mises en situation de négocier.
- La réédition de la session 2023 des [Matinées du CSE](#) aura lieu le 22 novembre prochain à Bourges. Pour plus d'informations, rendez-vous sur le [site de la DREETS Centre Val de Loire](#).