



**CONSTRUCTION  
ET BOIS**

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

## Mise en place du CSE



**Ordre public**



**Champ de la négociation collective**



**Dispositions supplétives**



La loi du 8 août 2016 a instauré une nouvelle articulation entre les accords collectifs et la loi en matière de durée du travail en structurant les règles applicables par le biais d'un **triptyque** :

- **Articles dits « d'ordre public »** : on ne peut y déroger en moins favorable et ils sont en conséquence non négociables à la baisse ;
- **Articles « champ de la négociation »** : ils précisent les thèmes négociables dans l'entreprise ;
- **Articles dits supplétifs** : ils s'appliquent en l'absence d'accord.

Les ordonnances Macron ont généralisé ce triptyque dans quasiment tous les domaines du droit du travail, notamment pour le CSE.



**L'article supplétif** peut s'avérer **dangereux**. En effet, il ne constitue **pas un minimum légal** mais s'applique seulement en l'absence d'accord.

**Préconisation** : il est opportun de préciser dans l'accord : « *le présent accord s'exerce sans préjudice des dispositions supplétives du code travail, sauf si elles sont expressément contraires audit accord* ».



Les ordonnances prévoient que les **dispositions relatives aux anciennes IRP négociées par accord** d'entreprise, accord de branche ou accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large deviennent **caducs** à compter de la date du 1<sup>er</sup> tour des élections des membres du CSE.

Cette caducité ne concerne toutefois pas le droit syndical.

**Préconisation** : il est opportun de réaliser un état des lieux des dispositions qui vont disparaître et celles qui vont perdurer.




## Thèmes :

### Table des matières

1. Modification du nombre de membres et d'heures de délégation .....	4
2. Durée des mandats .....	5
3. Nombre de mandats.....	6
4. La CSSCT.....	7
5. Autres commissions .....	11
6. Représentants de proximité .....	13
7. Réunions.....	17
8. Consultations et informations récurrentes .....	18
9. Consultations et informations ponctuelles .....	19
10. Délais de consultations .....	20
11. Expertises .....	21

Ce document présente les thèmes ci-dessus sous forme d'un tableau ordre public/ champ de la négociation collective/ dispositions supplétives.

## 1. Modification du nombre de membres et d'heures de délégation




 <b>Ordre public<sup>1</sup></b>	 <b>Champ de la négociation collective<sup>2</sup></b>	 <b>Dispositions supplémentives<sup>3</sup></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le volume <u>global</u> des heures de délégation fixé par la loi doit être, pour chaque collègue, respecté.</li> <li>▪ En revanche, ne sont pas d'ordre public :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ni le nombre de sièges ;</li> <li>- Ni le volume des heures individuelles de délégation.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le <b>protocole d'accord préélectoral</b> peut <b>modifier</b> le <b>nombre de sièges</b> ou le <b>volume des heures individuelles</b> de délégation prévu dans la loi, à condition que le volume global fixé par la loi soit respecté.</li> <li>▪ Autrement dit, il est possible de prévoir :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une diminution du nombre de sièges, en contrepartie d'un nombre plus élevé d'heures individuelles de délégation ;</li> <li>- Une augmentation du nombre de sièges, le cas échéant en contrepartie d'une diminution du nombre d'heures individuelles de délégation ;</li> <li>- Une augmentation à la fois du nombre de sièges et d'heures individuelles de délégation.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Préconisation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Instaurer des crédits d'heures pour les membres du bureau.</b></li> <li>- <b>Ouvrir les postes de secrétaire et trésorier aux suppléants pour assurer leur présence aux réunions.</b></li> </ul>	<p>A défaut d'accord, le nombre de sièges et des heures de délégation est fixé à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 12 heures par mois dans les entreprises jusqu'à 149 salariés ;</li> <li>- 18 heures par mois dans les entreprises de 150 à 499 salariés ;</li> <li>- 24 heures par mois dans les entreprises d'au moins 500 salariés.</li> </ul>

<sup>1</sup> Art.L. 2314-7 C.trav

<sup>2</sup> Art.L. 2314-7 C.trav

<sup>3</sup> Art.R. 2314-1 C.trav.

## 2. Durée des mandats

 <b>Ordre public</b>	 <b>Champ de la négociation collective<sup>4</sup></b>	 <b>Dispositions supplétives<sup>5</sup></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>La durée des mandats est obligatoirement comprise entre 2 et 4 ans.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un <b>accord</b> de branche, de groupe ou d'entreprise peut fixer la durée des mandats entre 2 et 4 ans.</li> </ul> <p><b>Préconisation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Essayer de négocier des mandats de 4 ans</li> <li>- Eviter de négocier des mandats de 2 ans</li> </ul> <p>(CF : limitation du nombre de mandats).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A défaut d'accord, les membres du CSE sont élus pour 4 ans.</li> </ul>



Un PAP ne peut pas fixer la durée des mandats des IRP à 4 ans.






L'ordonnance Macron rend **caduc** toutes les **stipulations des accords relatifs aux IRP** à compter de la date du 1<sup>er</sup> tour des élections CSE. Ainsi, les accords relatifs à la durée des mandats cessent de produire effet à ce moment, il faudra donc le prévoir dans un nouvel accord le cas échéant.

<sup>4</sup> Art.L. 2314-34 C.trav

<sup>5</sup> Art.L. 2314-33 C.trav.

### 3. Nombre de mandats

 <b>Ordre public<sup>6</sup></b>	 <b>Champ de la négociation collective<sup>7</sup></b>	 <b>Dispositions supplémentives<sup>8</sup></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Entreprises de moins de 50 salariés</b> : aucune limitation du nombre de mandats successifs.</li> <li>▪ <b>Entreprises de plus de 300 salariés</b> : limitation du nombre de mandats successifs à 3.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le <b>protocole d'accord préélectoral</b> peut, dans les <b>entreprises comptant entre 50 et 300 salariés</b>, déroger à la règle de limitation du nombre de mandats successifs à trois.</li> </ul> <p><b>Préconisation</b> : Essayer de négocier ce point.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A défaut d'accord, dans les <b>entreprises comptant entre 50 et 300 salariés</b>, le nombre de mandats successifs est limité à 3.</li> <li>▪ Les mandats des anciennes IRP ne comptent pas.</li> </ul>

A défaut de stipulations contraires, les stipulations du protocole d'accord préélectoral relatives à l'exception à la limitation du nombre de mandats successifs sont à durée indéterminée pour les protocoles préélectoraux conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019<sup>9</sup>.

Remarques : - Il faut prendre en compte aussi bien un mandat de titulaire que de suppléant au CSE, mais pas les autres mandats éventuels du salarié.

- Peu importe si un salarié s'est présenté mais n'a pas été élu : il n'y a alors pas de mandat de membre du CSE à prendre en compte dans le cumul.
- S'il y a eu interruption de mandat, le décompte repart à zéro.
- La limitation du nombre de mandats successifs ne s'applique que pour les mandats d'élus au CSE et donc à partir de la mise en place du premier CSE et ne s'applique pas rétroactivement aux mandats des élus des anciennes institutions représentatives du personnel<sup>10</sup>.

<sup>6</sup> Art.L. 2314-33 C.trav.

<sup>7</sup> Art.L. 2314-34 C.trav.

<sup>8</sup> Art.L. 2314-33 C.trav.

<sup>9</sup> Art.R. 2314-26 C.trav.

<sup>10</sup> Question n°46 des 100 questions-réponses sur le CSE publiées par le Ministère du Travail

## 4. La CSSCT

### ❑ CSSCT obligatoires<sup>11</sup> :

- Dans les entreprises et établissements d'au moins 300 salariés ;
- Dans les établissements spécifiques et sites nucléaires ;
- Dans les établissements de moins de 300 salariés lorsque l'inspecteur du travail l'impose en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux ;
  - Cette décision peut être contestée devant le DIRECCTE.





### ❑ CSSCT facultatives :

- L'accord de périmètre ou, en l'absence de DS, un accord entre l'employeur et le CSE peut mettre en place une ou plusieurs CSSCT.
  - A défaut d'accord, l'employeur peut décider unilatéralement de la mise en place d'une ou plusieurs CSSCT.

---

<sup>11</sup>Art.L.2315-36 et s. C.trav

## 4.1. Composition de la CSSCT

 <b>Ordre public<sup>12</sup></b>	 <b>Champ de la négociation collective<sup>13</sup></b>	 <b>Dispositions supplétives<sup>14</sup></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant.</li> <li>▪ La CSSCT comprend au minimum 3 membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du 2<sup>ème</sup> collège, ou le cas échéant du 3<sup>ème</sup> collège.</li> <li>▪ L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité qui ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel.</li> <li>▪ Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres par une résolution adoptée à la majorité des membres du CSE.</li> <li>▪ Le mandat des membres de la CSSCT prend fin avec celui des membres du CSE.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>L'accord d'entreprise</b> définit le nombre de membres de la CSSCT.</li> <li>▪ L'accord peut aussi préciser les modalités de désignation des membres :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Préciser si les membres titulaires et/ou suppléants du CSE peuvent être élus membres de la CSSCT.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Préconisation :</b> privilégier les membres suppléants à la CSSCT.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Préciser le mode de présentation des candidatures.</li> <li>- Veiller à assurer une représentation de tous les collèges.</li> </ul> <p> Il s'agit de l'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 C.trav., c'est-à-dire l'accord déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A défaut d'accord, le <b>règlement intérieur du CSE</b> doit définir ces modalités.               <ul style="list-style-type: none"> <li>- En revanche, aucune disposition supplétive n'est prévue.</li> </ul> </li> </ul>




<sup>12</sup> Art.L. 2315-39 C.trav.

<sup>13</sup> Art.L. 2315-41 C.trav.

<sup>14</sup> Art.L. 2315-44 C.trav.



## 4.2. Attributions de la CSSCT

 <b>Ordre public<sup>15</sup></b>	 <b>Champ de la négociation collective<sup>16</sup></b>	 <b>Dispositions supplétives<sup>17</sup></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- du recours à un expert ;</li> <li>- des attributions consultatives.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>L'accord d'entreprise</b> détermine l'étendue de la délégation à la CSSCT, des attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail.               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il peut s'agir d'une délégation totale ou partielle.</li> </ul> </li> <li>▪ L'accord détermine également les modalités d'exercice des attributions :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réunions ordinaires et extraordinaires (aucun minimum légal n'est fixé) ;</li> <li>- Interactions entre la CSSCT et le CSE.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A défaut d'accord, le <b>règlement intérieur du CSE</b> doit définir ces modalités.               <ul style="list-style-type: none"> <li>- En revanche, aucune disposition supplétive n'est prévue.</li> </ul> </li> </ul>






La CSSCT ne peut être consultée en lieu et place du CSE même si elle peut préparer les avis du CSE.  
Elle ne peut désigner un expert mais peut faire la suggestion au CSE.

<sup>15</sup> Art.L. 2315-38 C.trav.

<sup>16</sup> Art.L. 2315-41 C.trav.

<sup>17</sup> Art.L.2315-44 C.trav.

### 4.3. Moyens de la CSSCT

 <b>Ordre public<sup>18</sup></b>	 <b>Champ de la négociation collective<sup>19</sup></b>	 <b>Dispositions supplémentives</b>
<p>La formation santé et sécurité des membres de la CSSCT est organisée sur une durée minimale de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;</li> <li>- 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.</li> </ul>	<p><b>L'accord d'entreprise</b> détermine :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le nombre d'heures de délégation ;</li> <li>▪ Les modalités de formation des membres de la CSSCT :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation générale à la santé et la sécurité</li> <li>- Formation spécifique aux risques particuliers de l'entreprise.</li> </ul> </li> <li>▪ Le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués.</li> </ul> <p><b>Préconisation :</b> Essayer de négocier un rapporteur à la commission CSSCT + attributions et moyens.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A défaut d'accord, le <b>règlement intérieur du CSE</b> doit définir ces modalités.           <ul style="list-style-type: none"> <li>- En revanche, aucune disposition supplétive n'est prévue.</li> </ul> </li> </ul>

<sup>18</sup> Art.L. 2315-40 C.trav.

<sup>19</sup> Art.L. 2315-41 C.trav.

## 5. Autres commissions

 <b>Ordre public<sup>20</sup></b>	 <b>Champ de la négociation collective<sup>21</sup></b>	 <b>Dispositions supplétives<sup>22</sup></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Commission des marchés obligatoire au sein des CSE qui dépassent 2 des 3 seuils suivants :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 50 salariés ;</li> <li>- 3,1 millions d'euros de ressources ;</li> <li>- 1,55 millions d'euros de bilan.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Un <b>accord majoritaire sans référendum</b> peut prévoir la création de <b>commissions supplémentaires</b> pour l'examen de problèmes particuliers.</li> <li>▪ L'employeur peut adjoindre à ces commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Ils sont soumis au secret professionnel.</li> <li>▪ Les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité.</li> </ul> <p> Le CSE n'est pas maître de ses propres commissions.</p> <p>Il revient à l'accord d'instituer les commissions jugées utiles pour l'instance et de définir les moyens associés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dans les entreprises d'au moins 1.000 salariés :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Commission économique (désormais présidée par l'employeur).</li> </ul> </li> <li>▪ Dans les entreprises d'au moins 300 salariés :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Commission formation ;</li> <li>- Commission d'information et d'aide au logement ;</li> <li>- Commission égalité professionnelle.</li> </ul> </li> </ul>

<sup>20</sup> Art.L. 2315-44-1 C.trav.

<sup>21</sup> Art.L. 2315-45 C.trav.

<sup>22</sup> Art.L. 2315-46 C.trav.




Une question se pose sur l'articulation entre l'article L. 2315-45 C.trav. relatif à l'accord sur les commissions du CSE et les articles posant les dispositions supplétives en l'absence d'accord.





Il est précisé à chaque fois que les commissions sont obligatoires à compter de 1 000 ou de 300 salariés « *en l'absence d'accord* ».

On peut donc se demander si l'accord pourrait écarter telle ou telle commission ou en modifier les règles de mise en place, les missions ou encore les conditions d'effectif ? En effet, ces règles ne sont pas d'ordre public mais seulement applicable « en l'absence d'accord ». Il nous semble que ces dispositions doivent être entendues comme un minimum.

## 6. Représentants de proximité

 Compliqué de négocier ce point.

### 6.1. Désignation

 <b>Ordre public<sup>23</sup></b>	 <b>Champ de la négociation collective</b>	 <b>Dispositions supplétives</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Si des représentants de proximité sont mis en place, ils sont membres du CSE <u>ou</u> désignés par lui.</li> </ul>	<p><b>L'accord d'entreprise</b> détermine :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le nombre de représentants de proximité ;</li> <li>▪ Les modalités de leur désignation :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les représentants de proximité peuvent être désignés :                   <ul style="list-style-type: none"> <li>• Parmi les membres titulaires et/ou suppléants du CSE ;</li> <li>• Parmi tout le personnel de l'entreprise.</li> </ul> </li> <li>- Les représentants de proximité peuvent être désignés :                   <ul style="list-style-type: none"> <li>• Par le CSE ;</li> <li>• Par le CSE sur la base de candidatures proposées par les organisations syndicales ;</li> <li>• Par les organisations syndicales (seulement s'il est prévu que seuls les membres du CSE peuvent être désignés représentants de proximité) :</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li> ▪ Aucune disposition supplétive n'est prévue.</li> </ul> <p>L'accord doit être le plus complet et précis possible !</p>





<sup>23</sup> Art.L. 2313-7 C.trav.

	<ul style="list-style-type: none"><li>○ À égalité ;</li><li>○ Proportionnellement à leur représentativité.</li></ul> <p>Il s'agit de l'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 C.trav. c'est-à-dire l'accord déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts sur ce point.</p>	
--	--	--

## 6.2. Attributions




 <b>Ordre public</b>	 <b>Champ de la négociation collective</b>	 <b>Dispositions supplétives</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aucune disposition d'ordre public.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ L'accord d'entreprise détermine les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, sécurité et conditions de travail.               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Par exemple :                   <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les situations de harcèlement et de risques psychosociaux ;</li> <li>• Faire remonter les réclamations des salariés en matière de santé, sécurité et conditions de travail.</li> <li>• Rôle de dialogue social de proximité (rôle des DP d'avant la loi).</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>  <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aucune disposition supplétive n'est prévue.</li> </ul> </li> </ul> <p>L'accord doit être le plus complet et précis possible !</p>

### 6.3. Fonctionnement et moyens

 <b>Ordre public</b>	 <b>Champ de la négociation collective</b>	 <b>Dispositions supplétives</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aucune disposition d'ordre public.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ L'accord d'entreprise détermine les modalités de fonctionnement des représentants de proximité, notamment le nombre d'heures de délégation.               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Heures de délégation :                   <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Attention</u> : l'article R. 2314-1 du Code du travail prévoit que lorsque les membres du CSE sont également représentants de proximité, leur nombre d'heures de délégation peut rester inchangé.</li> </ul> </li> <li>- Fonctionnement :                   <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réunions avec l'employeur ;</li> <li>• Réunions préparatoires ;</li> <li>• Interactions avec le CSE et la CSSCT ;</li> <li>• Accès à la BDES ;</li> <li>• Participation aux réunions du CSE.</li> </ul> </li> <li>- Formation.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>  <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aucune disposition supplétive n'est prévue.</li> </ul> </li> </ul> <p>L'accord doit être le plus complet et précis possible !</p>






## 7. Réunions

 <b>Ordre public<sup>24</sup></b>	 <b>Champ de la négociation collective</b>	 <b>Dispositions supplétives</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le nombre de réunions annuelles du CSE est au moins égal à <b>6</b>.               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dont au moins 4 portent en tout ou partie sur ses attributions en matière de SSCT.</li> </ul> </li> <li>▪ Par ailleurs, le CSE est obligatoirement réuni :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- A la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.</li> <li>- A la demande motivée de 2 de ses membres</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Un <b>accord d'entreprise</b> majoritaire ou, à défaut de DS, un accord entre l'employeur et le CSE peut définir le nombre de réunions annuelles du CSE.</li> <li>▪ L'accord peut prévoir la présence des suppléants aux réunions.</li> </ul> <p><b>Préconisation</b> : si l'employeur n'accepte pas la présence des suppléants aux réunions, il faut au moins essayer de négocier leur présence :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aux réunions SSCT ;</li> <li>- ou aux réunions sur les orientations stratégiques</li> <li>- ou faire participer les suppléants par visioconférence.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A défaut d'accord :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le CSE se réunit au moins 1 fois tous les 2 mois ;</li> <li>- Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE se réunit au moins 1 fois par mois ;</li> <li>- Le CSE peut tenir une réunion extraordinaire à la demande de la majorité de ses membres ;</li> <li>- Les suppléants n'assistent aux réunions qu'en l'absence du titulaire.</li> </ul> </li> </ul>

<sup>24</sup> Art.L. 2315-27 et s. C.trav.

## 8. Consultations et informations récurrentes

 <b>Ordre public<sup>25</sup></b>	 <b>Champ de la négociation collective<sup>26</sup></b>	 <b>Dispositions supplétives</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le CSE doit être consulté sur :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- les orientations stratégiques de l'entreprise ;</li> <li>- la situation économique et financière de l'entreprise ;</li> <li>- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Un accord d'entreprise majoritaire ou, à défaut de DS, un accord entre l'employeur et le CSE peut définir :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- la périodicité des consultations, dans la limite de 3 ans ;</li> <li>- le contenu des informations nécessaires à la consultation ;</li> <li>- Les modalités de consultations récurrentes ;</li> <li>- Le contenu des consultations</li> <li>- Les niveaux auxquelles les consultations sont conduites ;</li> <li>- Possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes des trois grandes consultations.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A défaut d'accord :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- le CSE doit être consulté chaque année ;</li> <li>- le contenu des informations nécessaires est fixé par le Code du travail :                   <ul style="list-style-type: none"> <li>• elles sont globalement les mêmes qu'auparavant.</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>






Souvent les directions veulent un accord sur ce point car elles veulent moins que le supplétif...

<sup>25</sup> Art.L. 2312-17 C.trav.






<sup>26</sup> Art.L. 2312-19 C.trav.

## 9. Consultations et informations ponctuelles

 <b>Ordre public<sup>27</sup></b>	 <b>Champ de la négociation collective</b>	 <b>Dispositions supplétives</b>
<p>Le CSE est obligatoirement consulté dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ;</li> <li>- la mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;</li> <li>- la restructuration et compression des effectifs ;</li> <li>- le licenciement collectif pour motif économique ;</li> <li>- l'opération de concentration ;</li> <li>- l'offre publique d'acquisition.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le Code du travail fixe les informations d'ordre public qui doivent nécessairement être transmises à l'occasion de ces consultations.</li> </ul>	<p>Un accord d'entreprise majoritaire ou, à défaut de DS, un accord entre l'employeur et le CSE, peut définir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le contenu des informations ponctuelles du CSE, dans le respect des dispositions d'ordre public ;</li> <li>- les modalités des consultations ponctuelles, notamment le nombre de réunions.</li> </ul>	<p>En l'absence d'accord, le Code du travail fixe les règles supplétives des consultations et informations ponctuelles.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les règles sont globalement les mêmes qu'auparavant.</li> </ul>

<sup>27</sup> Art.L. 2312-8 C.trav.

## 10. Délais de consultations




 <b>Ordre public<sup>28</sup></b>	 <b>Champ de la négociation collective<sup>29</sup></b>	 <b>Dispositions supplémentives<sup>30</sup></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le CSE doit disposer d'un délai d'examen suffisant pour rendre son avis.               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le délai minimal de 15 jours dont disposait le CE pour exercer utilement sa compétence a été supprimé.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Un accord d'entreprise majoritaire ou, à défaut de DS, un accord entre l'employeur et le CSE peut définir :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les délais de consultation du CSE ;</li> <li>- Le point de départ du délai.</li> </ul> </li> </ul> <p> le délai de 15 jours étant supprimé, il est possible de prévoir un délai encore plus court dans l'accord. Seul garde-fou : délai suffisant.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A défaut d'accord, les délais de consultation sont les suivants :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 mois par principe ;</li> <li>- 2 mois en cas d'intervention d'un expert ;</li> <li>- 3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises, dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau central et d'un ou plusieurs établissements.</li> </ul> </li> </ul> <p> Le délai de consultation court à compter de la communication par l'employeur des informations, le cas échéant par mise à disposition dans la BDES.</p>

<sup>28</sup> Art.L. 2312-15 C.trav.

<sup>29</sup> Art.L. 2312-16 C.trav.

<sup>30</sup> Art.R. 2312-6 C.trav.

## 11. Expertises

 <b>Ordre public</b>	 <b>Champ de la négociation collective</b>	 <b>Dispositions supplétives</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Le droit pour le CSE de recourir à au moins une expertise dans le cadre des consultations récurrentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un <b>accord d'entreprise</b> ou, à défaut de DS, un accord entre l'employeur et le CSE peut déterminer le nombre d'expertises auquel le CSE peut recourir dans le cadre des consultations récurrentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A défaut d'accord, le CSE peut recourir à une expertise pour chacune des 3 consultations récurrentes.</li> </ul>