

## Mise en place, fonctionnement, et attributions du CSE : quelle place pour la négociation ?

Si l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 impose la fusion des instances de représentation du personnel, elle ouvre un vaste champ à la négociation collective. Les pouvoirs publics espèrent susciter un élan plus important qu'à la suite de la loi du 17 août 2015. A défaut, il n'est pas exclu, qu'à l'instar de la fusion des instances, exception devenue principe, des réformes ultérieures imposent la mise en place de certaines dispositions qui ne sont aujourd'hui que des facultés laissées aux partenaires sociaux. Nous vous présentons aujourd'hui une synthèse de tous les cas de figure où le Code du travail renvoie expressément à la possibilité de conclure un accord.

### Négociation sur la structure du CSE

Le premier axe de négociation porte sur la structure du CSE. Il comprend la **détermination d'éventuels établissements distincts**, désormais déconnectée de la négociation préélectorale, la mise en place de commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), substitut partiel des défunts CHSCT et l'instauration de représentants de proximité, instance purement conventionnelle dont l'intitulé évoque la mission des anciens délégués du personnel.

Par les renvois effectués, la loi envisage qu'un seul et même accord traite des thèmes visés. Cela est cohérent dans la mesure où les commissions santé, sécurité et conditions de travail ont vocation à être implantées au niveau des établissements distincts lorsque ceux-ci ont un effectif d'au moins 300 salariés (*C. trav., art. L. 2315-36*).

De plus, la **nécessité de créer des représentants de proximité** sera plus aisément perçue une fois que le périmètre des établissements aura été dessiné. En effet, la définition de l'établissement au sens des délégués du personnel était plus compréhensive que celle retenue au sens du comité d'établissement. Dans les entreprises industrielles, la création de représentants de proximité pourra pallier la disparition de CHSCT implantés au niveau d'un métier ou d'un secteur d'activité particulier. Toutefois, un accord qui porterait uniquement sur la mise en place de représentants de proximité, sans évoquer les établissements distincts ou les commissions santé, serait à notre sens licite dès lors qu'il respecte les conditions de conclusion de l'accord relatif aux établissements distincts. Les formules sont multiples.

Rien n'impose d'instituer des représentants de proximité dans toute l'entreprise. Les parties à la négociation sont aussi libres de créer plus de **commissions santé, sécurité**



Geoffroy de Raincourt,  
Avocat associé,  
Fidere Avocats



Astrid Jalladaud,  
Juriste, Fidere Avocats,  
doctorante à l'université  
Panthéon-Assas (Paris II)



Steven Rioche,  
Juriste, Fidere Avocats,  
doctorant à l'université  
Panthéon-Assas (Paris II)

**et conditions de travail** qu'il existe de CSE d'établissement (*C. trav., art. L. 2315-43*). Les stipulations relatives aux commissions santé et aux représentants de proximité devraient être négociées avant la mise en place ou le renouvellement du CSE. Les commissions santé sont constituées de membres du CSE (*C. trav., art. L. 2315-39, al. 2*) et les représentants de proximité sont membres du CSE ou désignés par lui (*C. trav., art. L. 2313-7, al. 6*). Dès lors, ces thèmes de négociation constitueront nécessairement un élément de la réflexion des salariés lors du vote pour l'élection des membres du CSE. Il en va différemment des commissions internes au CSE, à l'exception de la commission santé et de la commission des marchés, qui peuvent être mises en place à tout moment.

De la même façon, **le conseil d'entreprise** peut être institué sans attendre l'échéance des mandats des membres du CSE, ni même des mandats des délégués syndicaux, qui perdront alors leur prérogative de négociation des accords collectifs. Ces deux derniers thèmes relèvent d'accords distincts.

En tout état de cause, l'ensemble des accords relatifs à l'organisation du CSE doivent être majoritaires, lorsqu'ils sont conclus avec des organisations syndicales. Tout recours au référendum est exclu.

---

## Négociation sur la procédure électorale

Le deuxième axe de négociation est relatif à la procédure électorale. Rien ne change quant aux modalités de conclusion d'un protocole d'accord préélectoral (*C. trav., art. L. 2314-6*). Mais si le protocole ne porte plus sur la fixation des établissements distincts, il lui revient en revanche désormais de **déterminer le nombre de membres du CSE et le nombre d'heures de délégation** ; à défaut de quoi, s'appliqueront les dispositions réglementaires. Celles-ci ne constituent plus un plancher mais un repère en deçà duquel l'accord peut descendre, sous réserve de préserver le volume global d'heures de délégation accordé en fonction de l'effectif de l'entreprise et sous réserve de respecter le plancher individuel d'heures de délégation de 10 heures pour les CSE des entreprises de moins de 50 et 16 heures pour les autres (*C. trav., art. L. 2314-7 ; C. trav., art. L. 2315-7*).

Par ailleurs, dans les entreprises de 50 à 300 salariés, seul le protocole d'accord préélectoral permet d'écarter l'application de **la limitation du nombre de mandats successifs** fixé à trois pour les entreprises de plus de 300 salariés (*C. trav., art. L. 2314-33*).

Ces trois thèmes renouvellent partiellement l'objet du protocole d'accord préélectoral, lequel traite toujours des modalités d'organisation du scrutin.

## Négociation sur l'exercice des attributions du CSE et son fonctionnement

Le troisième axe de négociation porte sur l'exercice des attributions du CSE. D'une part, il s'agit de **déterminer le rythme de l'activité du CSE**, c'est-à-dire le nombre de réunions annuelles et la périodicité des diverses consultations. La loi permet que les obligations de l'employeur soient considérablement allégées. Plus rare, l'information-consultation doit être plus dense. À la différence du régime du comité d'entreprise, aucun délai minimum n'est imposé aux parties qui négocieraient les délais de consultation du CSE. L'effet utile de la procédure doit toutefois être préservé, ce qui suppose que le temps accordé soit suffisant. La simplification de l'organisation se retrouve pour le support de l'information du CSE, la base de données économiques et sociales (BDES). Beaucoup moins formelle qu'hier, la BDES est désormais presque intégralement négociable. Les parties devront toutefois veiller à ne pas se contenter d'un document minimaliste puisque la mise à disposition des informations dans la BDES fait courir les délais de consultation.

D'autre part, **le fonctionnement du CSE est également négociable**. Il s'agira notamment de fixer **le contingent annuel d'heures passées en réunion** des commissions (sauf la CSSCT) au-delà duquel le crédit d'heures de délégation sera imputé (*C. trav., art. L. 2315-11*).

Les budgets du CSE sont ainsi un sujet de négociation. La détermination du calcul de la contribution aux activités sociales et culturelles relève en priorité de l'accord d'entreprise ; fait rare, il est renvoyé à un accord de droit commun, c'est-à-dire pouvant être validé par référendum. Les parties à la négociation doivent se limiter aux champs expressément prévus par le législateur. Si rien ne leur interdit de négocier sur d'autres sujets, cela empiéterait sur l'objet du règlement intérieur. Pour être efficace, l'accord relatif à l'exercice des attributions du CSE doit être concis. Les détails du fonctionnement de l'instance (composition du bureau, ordre du jour, convocation...) doivent relever de son règlement intérieur (*C. trav., art. L. 2315-24*) et être discutés directement avec ses membres.

---

## Quelles sont les modalités de négociation de l'accord de mise en place du CSE ?

Comme vous allez le voir à travers ce tableau qui vise à présenter les dispositions pour lesquelles la loi renvoie expressément à la négociation collective, les divers accords pouvant être négociés s'inscrivent rarement dans les conditions de conclusion de droit commun. Le recours au référendum est presque toujours exclu. La négociation avec les membres titulaires du comité social et économique est envisagée en l'absence de délégué syndical.

Les parties ont intérêt à se saisir des nombreux renvois à la négociation. Faute d'accord, s'appliquent des textes correspondant aux règles hier applicables au comité d'entreprise. L'échec de la négociation priverait les entreprises d'une instance « à la carte » peut-être mieux adaptée aux spécificités internes.

Notez que dans le présent tableau, ne sont visées que les entreprises d'au moins 50 salariés. En dessous d'un tel seuil, le régime du CSE est calqué sur les dispositions relatives aux délégués du personnel.

Il n'est pas fait référence aux règles pour lesquelles la loi ne prévoit pas expressément de négociation. Toutefois, rien n'interdit de prévoir des règles conventionnelles plus favorables que les textes légaux (ex : augmentation du budget de fonctionnement, meilleure prise en charge des expertises) ou de négocier sur d'autres thèmes sans porter

atteinte aux règles impératives (ex : suivi des heures de délégation).

L'ensemble des stipulations des accords collectifs relatives aux DP, au CE, au CHSCT, à la DUP et à l'instance regroupée sont caduques à la date du premier tour des élections du CSE. En revanche, si un accord traitait à la fois d'une instance élue et de la représentation syndicale, les stipulations relatives aux représentants syndicaux demeurent en vigueur. Au nom des équilibres généraux ayant pu présider à la conclusion des accords « dialogue social », la négociation sur le CSE, telle que présentée dans cette contribution, peut aussi permettre de discuter de la représentation syndicale (ex : gestion des carrières syndicales).

Sauf indication contraire en note de bas de page, lorsqu'il est fait référence à l'accord d'entreprise, l'accord de branche ou l'accord de groupe, les règles de conclusion de droit commun s'appliquent.

STRUCTURE DU CSE	
<b>Entreprise pluri-établissements</b>	<p>➤ <b>Nombre et périmètre des établissements distincts</b> (C. trav., art. L. 2313-2 et suivants) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Par principe, par accord d'entreprise<sup>(1)</sup> ;</li> <li>• En l'absence d'accord d'entreprise, par accord entre l'employeur et le CSE<sup>(2)</sup> ;</li> <li>• En l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord avec le CSE, décision unilatérale de l'employeur « <i>compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel</i> »<sup>(3)</sup>.</li> </ul> <p>Le même accord<sup>(4)</sup> peut également :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• créer une <b>commission santé, sécurité et conditions de travail</b> lorsque la loi n'impose pas sa création (C. trav., art. L. 2315-43)</li> <li>• fixer les modalités de mise en place de la ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail (nombre de membres, missions déléguées, modalités et moyens de fonctionnement, etc.) que ces commissions soient obligatoires ou non (C. trav., art. L. 2315-41 et C. trav., art. L. 2315-43)<sup>(5)</sup></li> <li>• mettre en place des <b>représentants de proximité</b> (C. trav., art. L. 2313-7)<sup>(6)</sup>.</li> </ul> <p>➤ <b>Organisation du CSE central</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Nombre de membres</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le nombre de membres du CSE central peut être fixé par accord conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives<sup>(7)</sup>;</li> <li>- A défaut d'accord, le nombre des membres du CSE central ne peut dépasser 25 titulaires et 25 suppléants (C. trav., art. R. 2316-1).</li> </ul> </li> <li>• <b>Durée du mandat des membres</b> (C. trav., art. L. 2316-10) : <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'élection a lieu tous les quatre ans, après l'élection générale des membres des comités sociaux et économiques d'établissement.</li> <li>- Par accord de branche, accord de groupe ou accord d'entreprise, la durée du mandat peut être fixée entre 2 et 4 ans.</li> </ul> </li> </ul> <p>➤ <b>Fonctionnement des instances</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Répartition des budgets entre le CSE central et les CSE d'établissement</b> (C. trav., art. L. 2315-62) <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Budget de fonctionnement</i></li> </ul> </li> </ul> <p>Il est en principe déterminé par accord entre le CSE central et les CSE d'établissement<sup>(8)</sup>.</p> <p>A défaut d'accord et à défaut de stipulation dans la convention collective de branche, le tribunal d'instance fixe le montant de la subvention de fonctionnement que doit rétrocéder chaque CSE d'établissement au CSE central (C. trav., art. R. 2315-32).</p>

<sup>(1)</sup> Accord conclu par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants. Pas de référendum possible.

<sup>(2)</sup> Accord adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité.

<sup>(3)</sup> La décision de l'employeur peut être contestée devant le Direccte dans un délai de 15 jours (C. trav., art. R. 2313-1)

<sup>(4)</sup> Les différents articles renvoient à « l'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 »

<sup>(5)</sup> En l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires, est aussi envisageable

<sup>(6)</sup> Les représentants de proximité ne peuvent pas être mis en place par accord avec le CSE

<sup>(7)</sup> Accord unanime

<sup>(8)</sup> Convention entre les CSE

STRUCTURE DU CSE	
	<p>- ASC</p> <p>Un accord d'entreprise<sup>(9)</sup> peut définir les compétences respectives du CSE central et des CSE d'établissement (C. trav., art. L. 2316-23).</p> <p>Un accord d'entreprise répartit la contribution ASC entre les CSE d'établissement au prorata des effectifs des établissements ou de leur masse salariale ou de ces deux critères combinés (C. trav., art. L. 2312-82).</p> <p>• <b>Articulation des compétences du CSE central et des CSE d'établissement</b></p> <p>Niveau auquel les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation (C. trav., art. L. 2312-19, 3<sup>o</sup>)<sup>(10)</sup>.</p> <p>➤ <b>Commissions internes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement est d'au moins 300 salariés, la création d'une commission santé sécurité et conditions de travail est obligatoire.</li> <li>• Si l'activité du CSE remplit au moins 2 des 3 critères suivants (50 salariés, total au bilan de 1,55 millions d'€, ressources annuelles de 3,1 millions d'€), une commission des marchés est obligatoire.</li> <li>• Un accord d'entreprise<sup>(11)</sup> peut prévoir la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers (C. trav., art. L. 2315-45).</li> </ul> <p>➤ <b>Conseil d'entreprise</b></p> <p>Un accord d'entreprise<sup>(12)</sup> peut instituer un conseil d'entreprise, exerçant l'ensemble des attributions du CSE et compétent pour négocier les accords d'entreprise ou d'établissement (C. trav., art. L. 2321-2).</p> <p>Cet accord fixe :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la liste des thèmes soumis à l'avis conforme du conseil (art. L. 2321-3) ;</li> <li>• le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres du conseil participant aux négociations (C. trav., art. L. 2321-4) ;</li> <li>• l'indemnisation des frais de déplacement (C. trav., art. L. 2321-6) ;</li> <li>• la composition de la délégation qui négocie les accords (C. trav., art. L. 2321-7) ;</li> <li>• la périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation (C. trav., art. L. 2321-8).</li> </ul>
UES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconnaissance d'une <b>unité économique et sociale</b> par accord d'entreprise</li> <li>• A défaut d'accord, l'UES peut être reconnue par une décision du tribunal d'instance (C. trav., art. L. 2313-8).</li> </ul> <p><b>NB</b> : la mise en place d'établissements distincts dans une UES s'effectue de la même façon que dans une entreprise ordinaire (cf. supra)</p>
ELECTION DU CSE (domaine du protocole d'accord préélectoral <sup>(13)</sup> , sauf indication contraire)	
Nombre de membres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modification du nombre de membres élus dès lors que le volume global des heures de délégation au sein de chaque collège est au moins égal à celui résultant des dispositions légales (C. trav., art. L. 2314-1 et C. trav., art. L. 2314-7)</li> </ul>
Crédit d'heures de délégation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modification du nombre d'heures de délégation dès lors que le volume global des heures de délégation au sein de chaque collège est au moins égal à celui résultant des dispositions légales (C. trav., art. L. 2314-1 et C. trav., art. L. 2314-7)</li> </ul>
Limitation du nombre de mandats successifs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Non-application de la limitation du nombre de <b>mandats successifs</b> dans les entreprises de 50 à 300 salariés (C. trav., art. L. 2314-33).</li> </ul>
Collèges électoraux	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Répartition des sièges</b> entre les différentes catégories de personnel et <b>répartition du personnel</b> dans les collèges électoraux (C. trav., art. L. 2314-13).</li> <li>• <b>Modification</b> du nombre et de la composition des collèges, accord de l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise<sup>(14)</sup> (C. trav., art. L. 2314-12)</li> </ul>
Entreprise pluri-établissements	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Répartition des <b>sièges</b> entre les différents <b>établissements</b> et les différents collèges (C. trav., art. L. 2316-8).</li> </ul>

<sup>(9)</sup> Sans possibilité de référendum, ni de négociation avec le CSE

<sup>(10)</sup> Accord conclu par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants. Pas de référendum possible

En l'absence d'un tel accord, ou en l'absence de délégué syndical, accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité.

<sup>(11)</sup> Sans possibilité de référendum, ni de négociation avec le CSE

<sup>(12)</sup> Sans possibilité de référendum, ni de négociation avec le CSE

<sup>(13)</sup> Accord conclu entre l'employeur et la majorité des organisations syndicales ayant participé à la négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise (art. L. 2314-6)

ELECTION DU CSE (domaine du protocole d'accord préélectoral <sup>(14)</sup> , sauf indication contraire)	
<b>Tenue du scrutin</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Modalités d'organisation et de déroulement des <b>opérations électorales</b> (C. trav., art. L. 2314-28).</li> </ul>
<b>Vote électronique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Autorisation du vote électronique par accord d'entreprise<sup>(15)</sup> ou décision unilatérale (C. trav., art. L. 2314-26)</li> </ul>
<b>Organisation des élections hors du temps de travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organisation des <b>élections hors du temps de travail</b>, accord conclu avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise<sup>(16)</sup> (C. trav., art. L. 2314-27).</li> </ul>
<b>Représentation des salariés travaillant en équipes successives</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faciliter la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés (C. trav., art. L. 2314-15).</li> </ul>
EXERCICE DES ATTRIBUTIONS DU CSE	
<b>Nombre de réunions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Non négociable</b> : au moins 6 réunions sont organisées chaque année, dont 4 traitant en tout ou partie de questions relatives à la santé, à la sécurité ou aux conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-27).</li> <li><b>Négociable</b> : un accord d'entreprise<sup>(17)</sup> ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE<sup>(18)</sup> peut définir le nombre de réunions (C. trav., art. L. 2312-19, 2°).</li> <li><b>A défaut d'accord</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>Dans les entreprises d'au moins 300 salariés : 12 réunions par an</li> <li>Dans les entreprises de 50 à 300 salariés : 6 réunions par an</li> </ul> </li> </ul>
<b>Consultations</b>	<p>➤ <b>Consultations récurrentes</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Non négociable</b> : Trois consultations récurrentes sont organisées : <ul style="list-style-type: none"> <li>Orientations stratégiques ;</li> <li>Situation économique et financière ;</li> <li>Politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et emploi.</li> </ul> </li> <li><b>Négociable</b> : Un accord<sup>(19)</sup> peut définir (C. trav., art. L. 2312-19) : <ul style="list-style-type: none"> <li>Le contenu et les modalités des consultations récurrentes ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ;</li> <li>La périodicité de ces consultations (maximum 3 ans) ;</li> <li>Le niveau et l'articulation de ces consultations ;</li> <li>La possibilité de rendre un avis unique sur tout ou partie des thèmes de consultation.</li> </ul> </li> </ul> <p>Un accord de groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques est effectuée au niveau du comité de groupe et les modalités de transmission de l'avis du comité du groupe à chaque CSE du groupe (qui demeure consulté sur les conséquences des orientations stratégiques) et à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante du groupe (C. trav., art. L. 2312-20).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Négociable</b> : Un accord d'entreprise<sup>(20)</sup> ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE<sup>(21)</sup>, peut définir : <ul style="list-style-type: none"> <li>le contenu des consultations et informations ponctuelles ;</li> <li>les modalités de ces consultations ponctuelles, notamment le nombre de réunions ;</li> <li>les délais dans lesquels les avis du comité sont rendus.</li> </ul> </li> </ul>

<sup>(14)</sup> Accord unanime

<sup>(15)</sup> Référendum possible, négociation dérogatoire possible

<sup>(16)</sup> Accord unanime

<sup>(17)</sup> Accord conclu par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants. Pas de référendum possible

<sup>(18)</sup> Accord adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité

<sup>(19)</sup> La loi vise le même accord que pour la détermination du nombre de réunions

<sup>(20)</sup> Accord conclu par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants. Pas de référendum possible

<sup>(21)</sup> Accord adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité



EXERCICE DES ATTRIBUTIONS DU CSE	
	<p>Un accord de groupe peut prévoir que les consultations ponctuelles sont effectuées au niveau du comité de groupe et les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe à chaque CSE du groupe et à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante du groupe (C. trav., art. L. 2312-55).</p> <p>➤ <b>Recours à l'expertise</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années (C. trav., art. L. 2315-79)<sup>(22)</sup></li> <li>• Définition du délai maximal dans lequel l'expert remet son rapport (C. trav., art. L. 2315-85)<sup>(23)</sup>.</li> </ul> <p>➤ <b>Délais de consultation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilité de négocier les délais dans lesquels les avis sont rendus (C. trav., art. L. 2312-19 et C. trav., art. L. 2312-55)<sup>(24)</sup>. Aucun délai plancher n'est imposé mais le CSE doit pouvoir exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises.</li> <li>• À défaut d'accord, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 mois à compter de la transmission des informations ou ;</li> <li>- 2 mois en cas d'intervention d'un expert ou ;</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 du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement (C. trav., art. R. 2312-5).</li> </ul> </li> </ul>
<b>BDES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Non négociable :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une BDES rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes, en particulier des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération (C. trav., art. L. 2312-18).</li> <li>- Elle comporte au moins les thèmes suivants : investissement social ; investissement matériel et immatériel ; égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ; fonds propres ; endettement ; ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ; activités sociales et culturelles ; rémunération des financeurs ; flux financiers à destination de l'entreprise.</li> <li>- L'ensemble des informations de la base de données contribue à donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise (C. trav., art. R. 2312-7).</li> </ul> </li> <li>• <b>Négociable<sup>(25)</sup> :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- organisation, architecture et contenu de la BDES (C. trav., art. L. 2312-21, 1°) ;</li> <li>- modalités de fonctionnement, notamment les droits d'accès et le niveau de la mise en place de la base dans les entreprises à établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation (C. trav., art. L. 2312-21, 2°) ;</li> <li>- intégration des informations nécessaires aux négociations obligatoires et aux consultations ponctuelles (C. trav., art. L. 2312-21, al. 5).</li> </ul> </li> </ul>
<b>Réunions de commissions et heures de délégation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fixation par accord d'entreprise d'une durée globale au-delà de laquelle le <b>temps passé en réunion</b> des commissions du CSE ne sera pas payé comme du temps effectif et sera déduit des heures de délégation (C. trav., art. L. 2315-11, 2°).</li> <li>• À défaut d'accord, cette durée globale est de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- 30 heures par an pour les entreprises de 300 salariés à 1000 salariés ;</li> <li>- 60 heures par an pour les entreprises d'au moins 1000 salariés.</li> </ul> </li> <li>• Toutefois, le temps passé aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail est rémunéré comme du temps de travail. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation (C. trav., art. R. 2315-7).</li> </ul>
<b>Visioconférence</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autorisation du recours à la visioconférence pour un nombre de réunions supérieur à 3 par année civile, accord entre l'employeur et les membres élus du CSE (C. trav., art. L. 2315-4)</li> </ul>
<b>Procès-verbal des réunions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Délai et modalités d'établissement du <b>procès-verbal</b> des réunions (C. trav., art. L. 2315-34)<sup>(26)</sup>.</li> </ul>
<b>Financement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Détermination du montant de la contribution au financement des activités sociales et culturelles (C. trav., art. L. 2312-81)<sup>(27)</sup></li> </ul>

<sup>(22)</sup> Accord d'entreprise sans référendum ou, en l'absence de délégué syndical, accord entre l'employeur et le CSE

<sup>(23)</sup> Accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, accord entre l'employeur et le CSE

<sup>(24)</sup> Il s'agit soit de l'accord sur les consultations récurrentes, soit de l'accord sur les consultations ponctuelles

<sup>(25)</sup> Accord conclu par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants. Pas de référendum possible

En l'absence d'un tel accord, ou en l'absence de délégué syndical, accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité

<sup>(26)</sup> L'article L. 2315-34 est affecté d'une erreur de rédaction puisqu'il renvoie à un « un accord conclu dans les conditions prévues à l'alinéa de l'article L. 2312-15 ». Or, outre le fait que l'alinéa dont il est question n'est pas précisé, l'article L. 2312-15 ne prévoit pas de conditions de conclusion d'un accord quelconque.

<sup>(27)</sup> Accord d'entreprise (référendum possible, négociation dérogatoire possible).