



UNIVERSITÉ PARIS 1  
**PANTHÉON SORBONNE**

# CSE & NEGOCIATIONS COLLECTIVES

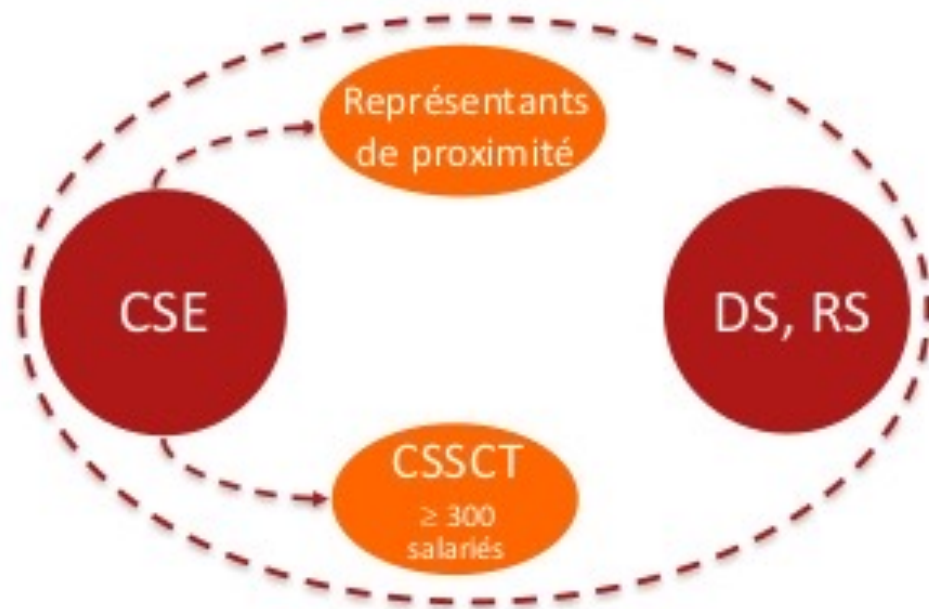
ATTENTION

Le présent document est une présentation synthétique de l'ensemble des licenciements économique.  
En aucun cas il ne peut dispenser le lecteur de se référer au code du travail et autres textes  
fondamentaux.

**Accanto**  
**Avocats** Thomas MONTPELLIER  
Avocat

# LA REPRESENTATION DES SALARIES DANS L'ENTREPRISE





# LA REPRESENTATION SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE



Définition d'un syndicat :

*“Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts.” (C.Trav., art. L2131-1)*

La **représentativité des organisations syndicales** est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :

**Qualifié**  
(critères cumulatifs)

- 1° Le respect des valeurs républicaines ;
- 2° L'indépendance ;
- 3° La transparence financière ;
- 4° Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;

**Représentativité**

- 5° L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-9 ;
- 6° L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- 7° Les effectifs d'adhérents et les cotisations.



Tout syndicat qualifié peut solliciter la création d'une section syndicale d'entreprise.

Ceci donne accès au droit syndical (tract, affichage...)

Seules les syndicats peuvent présenter des candidats au premier tour des élections du CSE

Un syndicat qui obtient 10 % des suffrages exprimés lors du premier tour des élections du CSE dans l'entreprise est dit « représentatif » et peut désigner un Délégué syndical.

Le **délégué syndical** est un représentant du personnel désigné par un syndicat représentatif dans l'entreprise qui a créé une section syndicale.



Il négocie les accords collectif.

Il représente son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations.

Pour accomplir sa mission, le délégué syndical bénéficie de moyens selon la taille de l'entreprise (not. heures de délégation, local pour la SSE...)

Il peut cumuler différents mandats.

# La négociation d'un accord collectif : monopole syndical

**Art. L. 2232-16** « La convention ou les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise »

Deux parties prenantes pour négocier un accord :

- L'employeur
- Les organisations syndicales de salariés représentatives

**Art. L. 2232-16** instaure un monopole syndical

Condition de validité de l'accord : L'accord négocié doit être signé par l'employeur d'une part et par une ou plusieurs OSR ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au **premier tour des dernières** élections des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants.

LE CSE



# I. La mise en place du CSE et distinction petit et grand CSE

La mise en place du CSE est obligatoire dès lors que l'effectif de l'entreprise atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs (C.Trav., art. L.2311-2)

Le calcul des effectifs se fait en référence à ce qu'on appelle l'équivalent temps plein (1 salarié en CDI et à temps complet).

Sont inclus et exclus un certain nombre de contrat (C. Trav., art. L1111-1 à -3)

# I. La mise en place du CSE et distinction petit et grand CSE

Le nombre de sièges à pourvoir dépend de l'effectif de l'entreprise calculé au moment de l'organisation du premier tour de l'élection.

Les missions du CSE et les moyens à sa disposition sont différentes selon que le CSE est élu dans une entreprise de 11 à 49 salariés ou dans une entreprise de plus de 50 salariés.

Le « Grand CSE » dispose en outre de la personnalité civile et peut agir en justice, embaucher des salariés, signer des contrats....(C.Trav., art. L2315-23)

## I. La mise en place du CSE et distinction petit et grand CSE

Si l'effectif de l'entreprise qui a élu un petit CSE atteint le seuil de 50 salariés en cours de mandat, il exercera les missions du grand CSE à l'expiration du délai de 12 mois à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs (L2312-2)

La diminution de l'effectif en cours de mandat est sans incidence sur les attributions du comité social et économique.

Néanmoins, si l'effectif de 50 salariés n'est pas atteint pendant les 12 mois précédant le renouvellement du comité, ce dernier cessera d'exercer les attributions correspondantes à compter de ce renouvellement (L. 2312-3).

# I. La mise en place du CSE et distinction petit et grand CSE

Conditions de mise en place de l'instance	Instance	Missions
Entreprise de 11 à 49 salariés (art. L.2311-2 du CT)	« Petit » Comité social et économique (CSE)	<ul style="list-style-type: none"> <li>assume les fonctions liées à la délégation du personnel</li> </ul>
Entreprise d'au moins 50 salariés (art. L.2312-2 du CT)	« grand » Comité social et économique (CSE) [fusionne les anciennes fonctions des DP, du CE et du CHSCT]	<ul style="list-style-type: none"> <li>assume les fonctions liées à la délégation du personnel ;</li> <li>peut recourir à des expertises mais devra prendre en charge les coûts à hauteur de 20% (sauf dans les cas de PSE ou de risque grave où l'employeur prend en charge à 100%) ;</li> <li>conserve la personnalité morale liée au CE et la capacité d'ester en justice.</li> </ul>
Entreprise d'au moins 300 salariés  ou Entreprise avec activités à risque sur demande de l'inspection du travail	Commission de santé, sécurité et des conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>équivalent de l'ancien CHSCT ;</li> <li>commission qui doit comprendre au moins 3 membres du CSE ;</li> <li>l'employeur peut adjoindre des experts et techniciens avec voix consultative ;</li> <li>entreprise de moins de 300 salariés : les membres devront bénéficier d'une formation sur 3 jours ;</li> <li>entreprise d'au moins 300 salariés : les membres devront bénéficier d'une formation sur 5 jours.</li> </ul>
Accord majoritaire	Conseil d'entreprise qui fusionne les institutions représentatives du personnel (IRP) en y incluant les délégués syndicaux (art. L2321-1 du CT)	<ul style="list-style-type: none"> <li>cohabitation avec les délégués syndicaux qui demeure ;</li> <li>exerce les compétences en matière de négociation collective : négociation, conclusion, révision des accords d'entreprise ou d'établissement, à l'exception d'accords soumis à des règles spécifiques de validité (accords sur un PSE ou sur des élections professionnelles).</li> <li>l'accord majoritaire instituant le conseil d'entreprise prévoit la liste des thèmes pour lesquels les décisions de l'employeur nécessitent un avis conforme du conseil. Les thèmes de l'égalité professionnelle et de la formation nécessitent l'accord.</li> </ul>

Le CSE disparaît dès que l'effectif de l'entreprise  
passe sous le seuil de 11 salariés ?

Le CSE disparaît dès que l'effectif de l'entreprise passe sous le seuil de 11 salariés ?

Non.

Le mandat des salariés se termine à son terme. si au moment où l'employeur doit organiser les élections l'effectif est inférieur à 11 salariés sur les 12 derniers mois, alors il n'a pas à organiser les élections.

## II. Prérogatives du CSE

Les prérogatives communes à tous les CSE :

Les élus du CSE ont pour mission :



Intercession avec l'employeur pour présenter les réclamations individuelles ou collectives des salariés

Intercession avec l'inspecteur du travail

Lors des **visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail**, les membres de la délégation du personnel au comité social et économique sont **informés de sa présence** par l'employeur et peuvent **présenter leurs observations**.

L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite.

## II. Prérogatives du CSE

Les prérogatives communes à tous les CSE :

Les élus du CSE ont pour mission :



**Promouvoir** la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail

**Participer aux enquêtes** en matière d'AT/MP

**Alerter** l'employeur sur toute atteinte au droit des personnes, à la santé des salariés et libertés individuelles

## II. Prérogatives du CSE

Les élus du CSE (tous) ont accès à de nombreux documents de l'entreprise :

- **Convention collective et accords collectifs de travail applicables à l'entreprise** (*C. trav., art. R. 2262-2*), les modifications éventuelles qui y sont apportées (*C. trav., art. L. 2262-6*) et la démission, de la part de l'employeur, d'une organisation signataire d'une convention ou d'un accord collectif de travail (*C. trav., art. L. 2262-7*) ;
- **Registre unique du personnel** (*C. trav., art. L. 1221-15*) ;
- **Document unique d'évaluation des risques professionnels** (*C. trav., art. R. 4121-4*) ;
- **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 et observations et mises en demeure notifiées par l'inspection du travail en matière de santé et de sécurité, de médecine du travail et de prévention des risques** (*C. trav., art. L. 4711-4*).

## II. Prérogatives du CSE

Le CSE (quelque soit la taille) doit être consulté dans de nombreux cas :

- en matière de **reclassement des salariés devenus inaptes** à la reprise de leur emploi antérieur (*C. trav., art. L. 1226-2 et -10, al. 2*).
- recours aux **heures supplémentaires** ;
- à défaut d'accord collectif : période de congés annuels, ordre des départ,
- mise en place d'un repos compensateur;
- mise en place d'horaires individualisés;
- accès au décompte des heures en l'absence d'horaires collectifs;
- envoie d'un bilan du travail à temps partiel chaque année;
- consultation sur les programmes de formation à la sécurité;
- mission en matière de formation professionnelle;
- mise en place d'un règlement intérieur;
- mesures prises à l'égard des travailleurs handicapés...

## II. Prérogatives du CSE



Avoir le réflexe de vérifier dans le code du travail si le CSE doit ou non être consulté

### III. Prérrogatives spécifique du grand CSE

Le grand CSE doit être vu comme une assemblée délibérante présidée par l'employeur.

Un ordre du jour est fixé.

Il peut être prévu un règlement intérieur pour régir le fonctionnement du CSE.

Le CSE doit être informé et consulté avant certaines décisions

### III. Prérrogatives spécifique du grand CSE

Le comité social et économique 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**.

### III. Prérrogatives spécifique du grand CSE

Le comité est **informé et consulté** sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur:

Les mesures de nature à affecter le **volume ou la structure des effectifs** ;

La modification de son **organisation économique ou juridique** ;

Les conditions d'emploi, de travail, notamment la **durée du travail**, et la **formation professionnelle** ;

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.

### III. Prérrogatives spécifique du grand CSE

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

Procède à l'**analyse des risques professionnels** auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du Code du travail ;

### III. Prérogatives spécifique du grand CSE

Contribue notamment à faciliter l'accès **des femmes** à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du **harcèlement** définis à l'article L. 1142-2-1 du Code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

# LA NEGOCIATION COLLECTIVE



# La négociation d'un accord collectif : monopole syndical

- Art. L. 2232-16 « La convention ou les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise »
- Deux parties prenantes pour négocier un accord :
  - L'employeur
  - Les organisations syndicales de salariés représentatives
- Art. L. 2232-16 instaure un monopole syndical
- Condition de validité de l'accord : L'accord négocié doit être signé par l'employeur d'une part et par une ou plusieurs OSR ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants.

# La négociation d'un accord à défaut de DS

- Possibilité de négocier avec d'autres acteurs, en fonction de **l'effectif habituel** de la structure :
  - **Structure de moins de 11 salariés ou structures de 11 à 20 salariés sans élu :**  
approbation par les salariés (référendum)
  - **Structure de 11 à 49 salariés : au choix de l'employeur :**
    - soit avec des salariés mandatés;
    - soit avec des élus du CSE (mandatés ou non).
  - **Structure d'au moins 50 salariés:**
    - avec des élus du CSE mandatés par une organisation syndicale ;
    - à défaut, avec des élus du CSE non mandatés ;
    - à défaut, avec des salariés mandatés.

Taille de la structure

Condition de conclusion

Thèmes de la négociation

Validité

Moins de 11  
salariés (ou  
moins de 20  
sans élu)



Taille de la structure

Condition de conclusion

Thèmes de la négociation

Validité

Moins de 11  
salariés (ou  
moins de 20  
sans élu)



Référendum



Taille de la structure

Condition de conclusion

Thèmes de la négociation

Validité

Moins de 11  
salariés (ou  
moins de 20  
sans élu)



Référendum



Ensemble des  
thèmes ouverts à la  
négociation  
d'entreprise



Taille de la structure

Condition de conclusion

Thèmes de la négociation

Validité

Moins de 11  
salariés (ou  
moins de 20  
sans élu)



Référendum



Ensemble des  
thèmes ouverts à la  
négociation  
d'entreprise



Majorité des 2/3  
des salariés

Condition de conclusion

Thèmes de la négociation

Validité

Taille de la structure

Entre 11 et 49  
salariés



Condition de conclusion

Thèmes de la négociation

Validité

Taille de la structure

Entre 11 et 49  
salariés



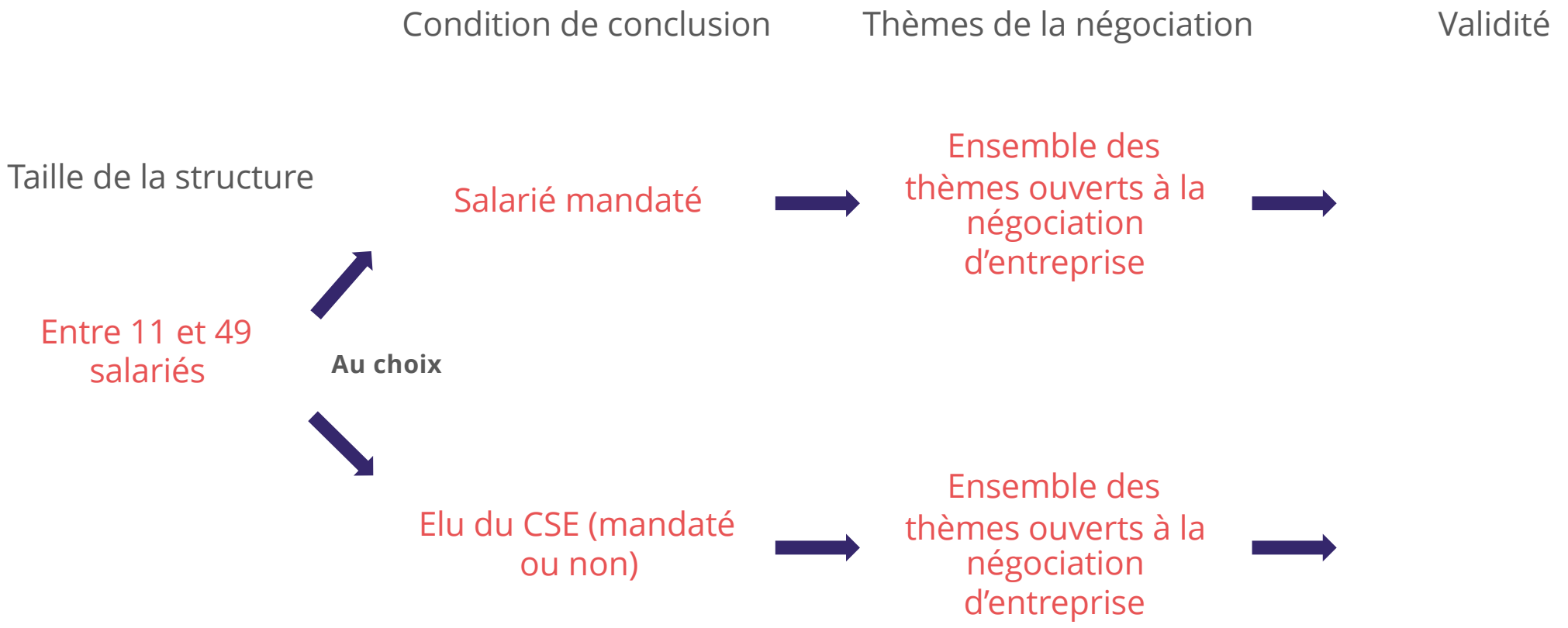
Au choix

Salarié mandaté



Elu du CSE (mandaté  
ou non)





Condition de conclusion

Thèmes de la négociation

Validité

Taille de la structure

Entre 11 et 49  
salariés

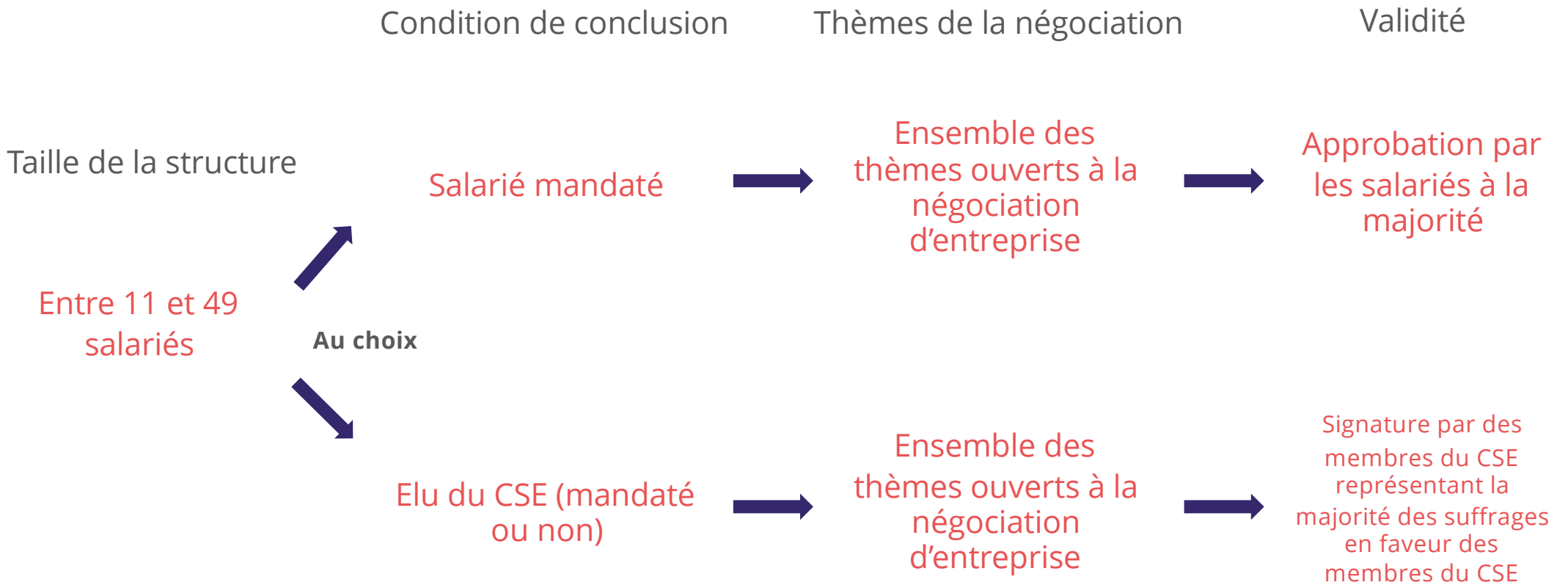
Au choix

Salarié mandaté

Elu du CSE (mandaté  
ou non)

Ensemble des  
thèmes ouverts à la  
négociation  
d'entreprise

Ensemble des  
thèmes ouverts à la  
négociation  
d'entreprise



Condition de conclusion

Thèmes de la négociation

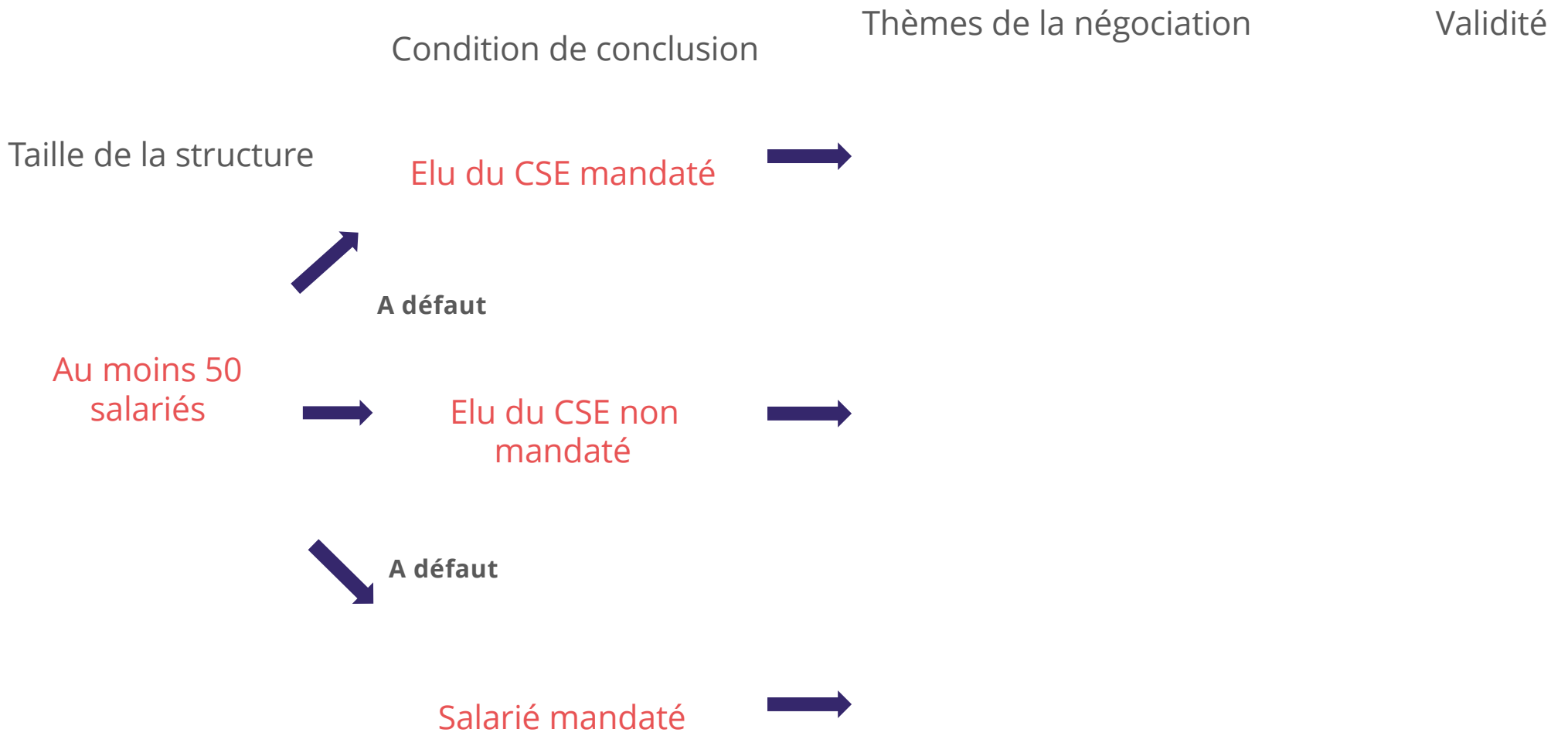
Validité

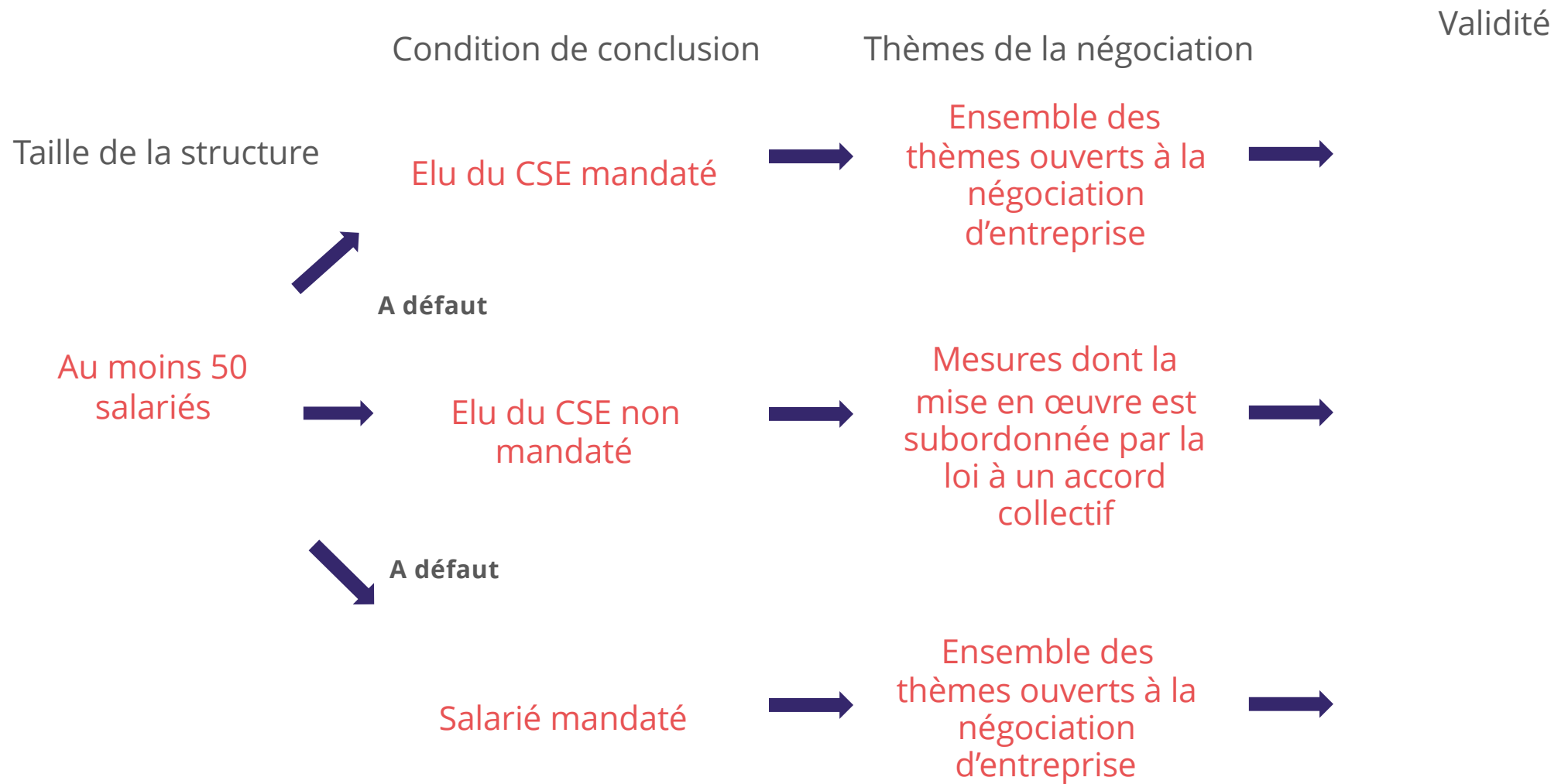
Taille de la structure

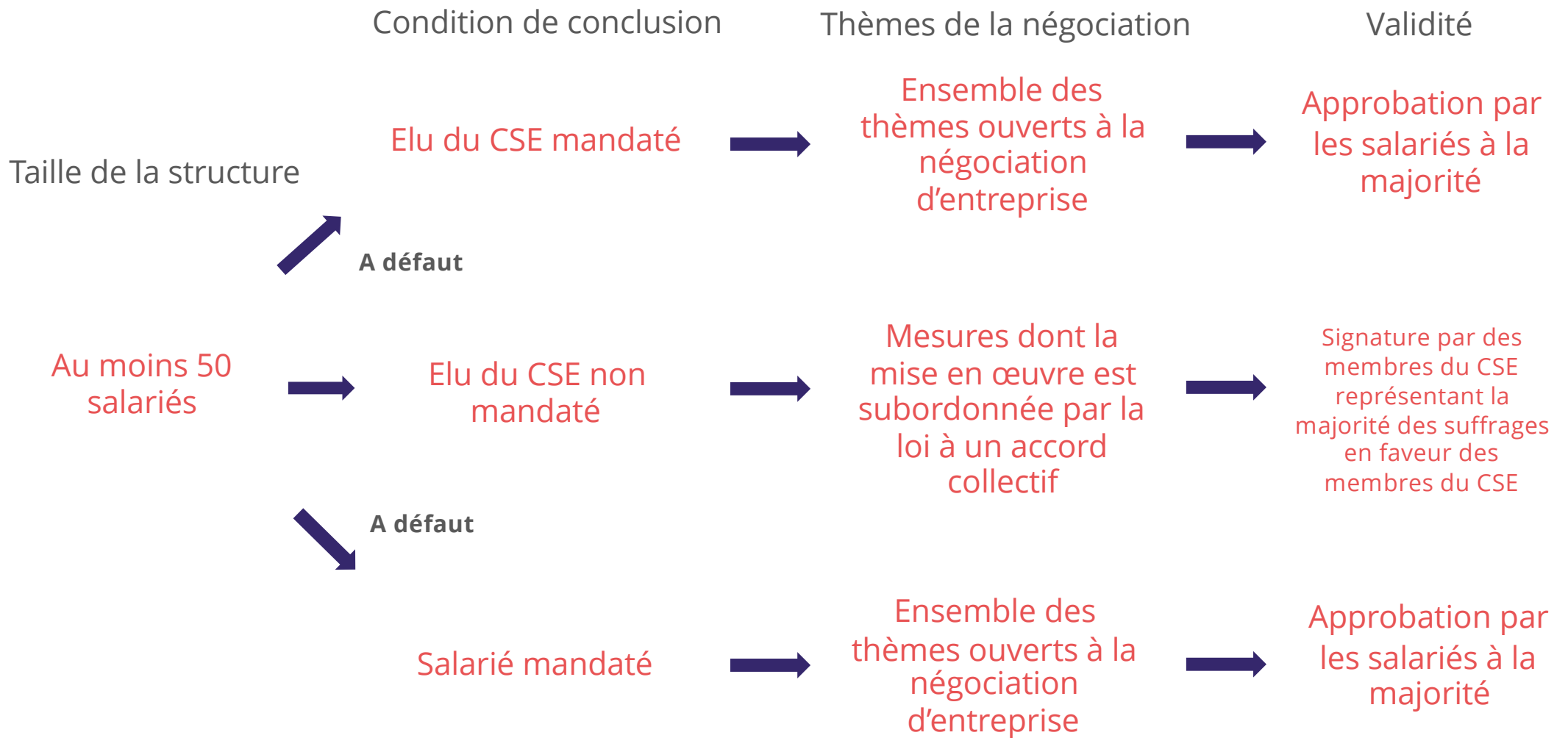


Au moins 50  
salariés









# LA NEGOCIATION OBLIGATOIRE



# L'obligation de négocier périodiquement

## Qui est concerné?

« les entreprises où sont constituées **une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives**, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans une négociation sur deux thèmes (...) » (C.Trav. Art. L.2242-1)



Le critère n'est donc pas l'*effectif* mais la présence ou non de SSE d'OSR dans l'entreprise = entreprises où il existe un DS

## Portée de l'obligation

- l'employeur n'est pas obligé de conclure un accord, mais doit engager loyalement une négociation sur les thèmes concernés.
- Tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut pas prendre de mesure unilatérale dans les matières traitées, sauf si urgence (C. Trav., art. L.2242-4)
- Si aucun accord n'est signé à l'issue du processus de négociation, un PV de désaccord doit être rédigé. Celui-ci doit faire apparaître, dans leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement (C. trav., art. L. 2242-5).

# L'obligation de négocier périodiquement

## Périodicité

Sauf accord aménageant la négociation obligatoire, l'employeur engage cette négociation **annuellement**

A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois, pour chacune des deux négociations annuelles, cette négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative.

La demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

Dans les quinze jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale, l'employeur convoque les parties à la négociation.

# L'obligation de négocier périodiquement

Le temps passé à la négociation est rémunéré comme temps de travail, à échéance normale.

Crédit d'heures pour la négociation :

Chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord, d'un crédit d'heures dont la durée ne peut excéder 12 heures par an dans les entreprises d'au moins 500 salariés et 18 heures par an dans celles d'au moins 1000 salariés.

# L'obligation de négocier périodiquement

## Thèmes concernés

### Thème n°1

la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise

### Thème n°2

l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

Rmq : Pour les entreprises de plus de 300 salariés, un troisième thème qui doit être négocié tous les 3 ans existe: la gestion des emplois et des parcours professionnels.

# L'obligation de négocier périodiquement

## Négociations entrant dans le thème n°1

- les **salaires effectifs** (sur l'étendue de cette négociation, voir n° 2230 s.) ;
- la **durée et l'organisation du travail**, notamment la mise en place du travail à temps partiel (la négociation peut également porter sur la réduction du temps de travail) ;
- le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;
- l'intéressement, la participation et l'épargne salariale, à défaut d'accord d'intéressement, d'accord de participation, de plan d'épargne d'entreprise, de Perco ou d'accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs.

# L'obligation de négocier périodiquement

## Négociations entrant dans le thème n°2 1/2

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
- les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, (suppression des écarts de rémunération, accès à l'emploi, formation professionnelle, déroulement de carrière et promotion professionnelle, conditions de travail et d'emploi - en particulier pour les salariés à temps partiel - et de mixité des emplois. Elle porte également sur le calcul des cotisations d'assurance vieillesse sur le salaire à temps plein pour les salariés à temps partiel et sur les conditions de prise en charge par l'employeur du supplément de cotisations ;
- les mesures permettant de lutter contre toute discrimination ;

# L'obligation de négocier périodiquement

## Négociations entrant dans le thème n°2 2/2

- les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- les modalités de définition d'un régime de prévoyance et, sur la base du « panier de soins » (CSS art. L 911-7 et CSS art. D 911-1 à D 911-3), d'un régime de remboursements complémentaires de frais de santé, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise ;
- l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés, notamment au moyen des outils numériques ;
- les modalités du droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect du temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

La négociation peut également porter sur la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels

# La négociation obligatoire sur les salaires effectifs

## Obligation de bonne foi et de loyauté

Les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6, qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignnant les propositions respectives des parties. Le procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations. L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur ait convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions. L'employeur doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales. (C.Trav., L.2242-6)

# LA NEGOCIATION OBLIGATOIRE

Articulation négociation obligatoire et info/consulte du CSE sur les  
thèmes voisins



# Rappel : Les consultations RECURRENTES

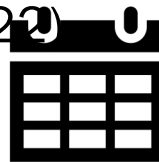
Les consultations récurrentes du CSE sont regroupées par le Code en 3 grands blocs (C. Trav., art. L. 2312-17) :

Les orientations stratégiques  
de l'entreprise

La situation économique et financière  
de l'entreprise

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

En l'absence d'accord, le CSE doit être consulté **chaque année** sur chacun de ces trois blocs (C. trav., art. L. 2312-22)





## Attention délais !

À défaut d'accord en disposant autrement, des délais encadrent les consultations du CSE et l'intervention de l'expert

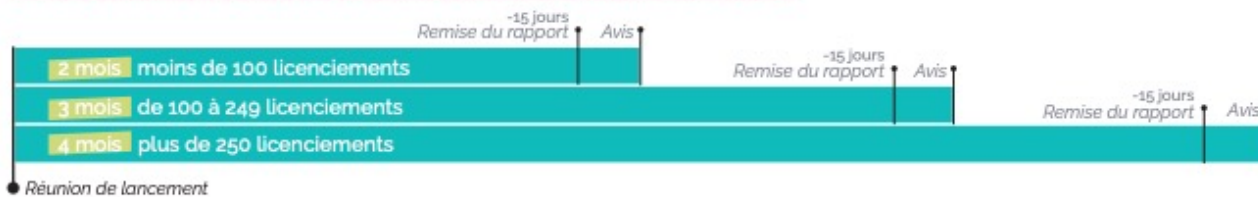
### CAS GÉNÉRAL : CONSULTATIONS SANS DÉLAIS SPÉCIFIQUES



### EXPERTISES SANS CONSULTATION (DROIT D'ALERTE, RISQUE GRAVE)



### CONSULTATION ET EXPERTISE EN CAS DE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI



# Convergence entre NOE et Consultation obligatoire du CSE



Les consultations récurrentes du CSE recoupent les deux (ou trois) négociations obligatoires :

- les **consultations sur la situation économique et financière et sur la politique sociale** fournissent des informations pour la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- la **consultation sur la politique sociale** peut alimenter la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ;
- enfin, la consultation sur les orientations stratégiques apporte des informations utiles pour la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

# Les consultations RECURRENTES

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

*Il s'agit sans doute de la principale discussion au sein du CSE puisqu'elle contraint à discuter sur l'ensemble des aspects concernant directement les salariés.*

La consultation concerne :

- l'évolution de l'emploi,
- les qualifications,
- le programme pluriannuel de formation,
- les actions de formation envisagées par l'employeur,
- l'apprentissage,
- les conditions d'accueil en stage,
- les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail,
- les congés et l'aménagement du temps de travail,
- la durée du travail,
- **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit.**

(C. trav., art. L. 2312-26)

# La négociation obligatoire sur les salaires effectifs

## Obligation de bonne foi et de loyauté

Les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6, qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignnant les propositions respectives des parties. Le procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations. L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur ait convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions. L'employeur doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales. (C.Trav., L.2242-6)

# Quel rôle peut jouer le CSE dans cette négociation annuelle?

- Les élus du CSE peuvent-ils négocier un accord dans le cadre de la NOE ?

*Par définition la négociation n'est obligatoire que s'il existe un DS.*

*Lorsqu'un DS existe, il a le monopole de la négociation collective.*

*Rien n'interdit de négocier, en l'absence de DS, sur les thèmes de la NOE mais il ne s'agit donc pas d'une obligation.*

# Quel rôle peut jouer le CSE dans cette négociation annuelle?

Faut-il consulter le CSE sur les projets d'accords dans la NOE ?

C.Trav., art. L. 2232-14 :

*« Les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à la consultation du comité.*

*Les entreprises ayant conclu un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences [Thème n°3] ne sont pas soumises, dans ce domaine, à l'obligation de consultation du comité social et économique. »*

# Quel rôle peut jouer le CSE dans cette négociation annuelle?

La BDES peut inclure, par accord, les informations nécessaires aux négociations obligatoires (C.Trav., art. L.2312-21)

Pour que l'information du CSE soit utile aux négociateurs (y compris l'employeur), les trois consultations récurrentes peuvent précéder les négociations.

Les travaux de l'expert du CSE pourront intégrer des axes spécifiques en vue de la négociation à venir (bilan d'accords, analyses approfondies).

*Rappel : Le CSE a la faculté de désigner un expert pour accompagner les organisations syndicales dans trois situations : la négociation de l'égalité professionnelle, d'un accord de licenciement et celle d'un accord de performance collective.*

de consultation.



## Articuler négociations et consultations récurrentes > exemple de calendrier social

### CONSULTATIONS

- C1** Orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sociales
- C2** Situation économique et financière de l'entreprise
- C3** Politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et emploi

### NÉGOCIATIONS

- N1** Les rémunérations, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise
- N2** L'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail
- N3** Négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

