UE1.12 FONCTIONNEMENT ET ATTRIBUTIONS DU CSE (ARH)



Maîtrisez les rôles du CSE pour une gestion sociale optimale

Découvrez comment le CSE, avec ses missions **économiques** , sociales et de santé-sécurité, devient un acteur incontournable dans la représentation du personnel. 🌟

Maîtriser les obligations de l'employeur en matière de consultations et négociations sociales est essentiel. Cela permet d'assurer une articulation fluide avec la direction et de défendre les intérêts des employés.

Cette formation vous permettra d'**intégrer les données sociales** dans la BDES et d'interagir efficacement avec les IRP. Grâce à une veille sur les évolutions du dialogue social, vous serez toujours à la pointe des pratiques récentes.

Plongez dans une **expérience dynamique où l'intelligence artificielle** ajuste le contenu à vos besoins. Prêt à relever le défi ? 🚀

Ce qui vous attend dans ce module...

• **Identifier les rôles du CSE en matière sociale**

> Dans cette partie, vous allez comprendre la **composition et le fonctionnement** du CSE. Vous allez analyser ses **missions économiques, sociales et de santé-sécurité** et identifier ses moyens et droits, tels que le droit d'alerte et les heures de délégation.

• **Maîtriser les obligations de l'employeur en consultations et négociations**

> Ensuite, vous allez différencier les **consultations obligatoires des négociations collectives**. Vous allez analyser les **négociations annuelles obligatoires** et leur cadre juridique, ainsi que les seuils d'effectif et l'articulation avec la direction.

• **Intégrer les données sociales dans la BDES et échanges avec les IRP**

> Enfin, vous allez savoir créer un **extrait de BDES** à partir de données sociales pertinentes. Vous allez identifier les **indicateurs sociaux utiles**, comme l'index égalité et la pyramide des âges, et comprendre le rôle de l'assistant ressources humaines dans la relation avec le CSE.

Introduction au rôle social du CSE



Comprendre la composition et les attributions du CSE

> Le Comité Social et Économique (CSE) est essentiel dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Il réunit l'employeur et les représentants élus des salariés pour discuter des questions sociales et économiques. Le CSE est présidé par l'employeur, assisté de trois collaborateurs maximum, et élit un bureau avec un secrétaire et un trésorier.
>
> La composition du CSE varie selon l'effectif de l'entreprise, avec des élus titulaires et suppléants. Un référent contre le harcèlement sexuel est désigné parmi ses membres. Les attributions du CSE dépendent de la taille de l'entreprise, influençant les consultations et négociations obligatoires.



Quelles sont les personnes qui composent le bureau du CSE ?

Bonnes réponses

- Un secrétaire et un trésorier

Mauvaises réponses

- Un président et un secrétaire
- Un trésorier et un référent

Composition du bureau du CSE

> Le bureau du Comité Social et Économique (CSE) est constitué d'un secrétaire et d'un trésorier, élus parmi les membres du CSE. Ces rôles sont essentiels pour assurer le bon fonctionnement du comité, en gérant les aspects administratifs et financiers. Le président du CSE, qui est l'employeur, ne fait pas partie du bureau mais préside les réunions.

Pour quelle raison un référent contre le harcèlement sexuel est-il désigné au sein du CSE ?

Bonnes réponses

- Pour prévenir et traiter les cas de harcèlement

Mauvaises réponses

- Pour améliorer la communication interne
- Pour renforcer la cohésion d'équipe

Rôle du référent dans la prévention des abus

> Le référent contre le harcèlement sexuel au sein du CSE est désigné pour prévenir et traiter les cas de harcèlement. Il joue un rôle clé en proposant des actions de prévention et en alertant l'employeur en cas d'atteinte aux droits des salariés. Cette fonction est essentielle pour garantir un environnement de travail sain et sécurisé, en conformité avec les obligations légales.

Dans quel cas la composition du CSE varie-t-elle ?

Bonnes réponses

- Selon l'effectif de l'entreprise

Mauvaises réponses

- Selon le nombre de contrats précaires
- Selon la catégorie des employés

Influence de l'effectif sur le CSE

> La composition du Comité Social et Économique (CSE) est déterminée par l'effectif de l'entreprise. Ce dernier doit être atteint pendant au moins 12 mois consécutifs pour déclencher la mise en place des élections. Les salariés en CDI, CDD, intérimaires et à temps partiel sont comptabilisés selon leur présence et leur durée de travail, influençant ainsi la structure du CSE.

Selon vous, comment le CSE peut-il améliorer les conditions de travail ?

Selon vous, comment le CSE peut-il améliorer les conditions de travail ?

https://app.teachup.com/contributions/fd47fc34-8f72-4ebd-bb2c-869b237205f3

Simplification du dialogue social avec le CSE

> Le Comité Social et Économique (CSE) est une instance essentielle pour le dialogue social en entreprise. Depuis 2020, sa mise en place est obligatoire dans les entreprises de plus de 11 salariés. Il réunit l'employeur et les représentants élus des salariés, facilitant ainsi les échanges sur divers sujets. Le CSE joue un rôle clé dans la présentation des réclamations relatives aux salaires et à la protection sociale. Il contribue également à la promotion de la santé et de la sécurité au travail. Grâce à ses enquêtes sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, le CSE est un acteur clé dans l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques.

Le rôle du CSE : simplification du dialogue social

Le Comité Social et Économique (CSE) est l'instance représentative unique du personnel en France, instaurée par l'ordonnance Macron n° 2017-1386 du 22 septembre 2017. Il remplace les anciennes instances représentatives du personnel **(IRP)** telles que les délégués du personnel **(DP)** , le comité d'entreprise **(CE)** et le **CHSCT** , dans le but de simplifier le dialogue social au sein des entreprises.

Pourquoi le CSE a-t-il été instauré par l'ordonnance Macron ?

Bonnes réponses

- Pour simplifier le dialogue social

Mauvaises réponses

- Pour renforcer le pouvoir syndical
- Pour augmenter le nombre de réunions

Unification des instances représentatives du personnel

> Le Comité Social et Économique (CSE) a été instauré par l'ordonnance Macron pour remplacer les anciennes instances représentatives du personnel telles que les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT. Cette unification vise à simplifier le dialogue social en regroupant les fonctions de ces instances en une seule, facilitant ainsi les échanges entre employeurs et salariés.

Comprendre les seuils d'effectif pour la mise en place du CSE

Le seuil d'effectif est déterminant pour l'obligation de mise en place du CSE. Lorsqu'une entreprise atteint 11 salariés pendant douze mois consécutifs, elle doit instaurer un CSE avec des compétences limitées. Ce seuil peut évoluer, et si l'effectif descend en dessous, le CSE peut disparaître.

Passons maintenant au calcul de l'effectif. **Selon l'article L1111-2 du Code du travail**, le calcul se fait en moyenne sur 12 mois consécutifs, en équivalent temps plein. Certains salariés, comme les apprentis et les stagiaires, sont exclus de ce calcul.

Cela nous amène à l'organisation du CSE dans les entreprises. **Dans celles de moins de 50 salariés**, les élus exercent leurs prérogatives individuellement. Pour celles d'au moins 50 salariés, le CSE est présidé par l'employeur, assisté de trois collaborateurs. L'élection du CSE doit se faire dans les 90 jours suivant la demande d'un salarié ou d'un syndicat représentatif.

Selon quels critères le calcul de l'effectif pour la mise en place du CSE est-il effectué ?

Bonnes réponses

- En moyenne sur 12 mois consécutifs en équivalent temps plein

Mauvaises réponses

- En moyenne sur 6 mois consécutifs en équivalent temps plein
- En moyenne sur 12 mois consécutifs en nombre de contrats

Calcul de l'effectif pour le CSE

> Le calcul de l'effectif pour la mise en place du CSE se base sur une moyenne de 12 mois consécutifs, en équivalent temps plein. Les salariés en contrat à durée

> indéterminée, même suspendus, sont inclus, tandis que les apprentis et stagiaires sont exclus. Les salariés en CDD et intérimaires sont comptabilisés au prorata de leur présence, sauf remplacement d'un salarié absent.

Dans quelle situation le CSE peut-il disparaître ?

Bonnes réponses

- Si l'effectif descend en dessous de 11 salariés

Mauvaises réponses

- Si l'effectif dépasse 50 salariés
- Si le CSE est consulté trop souvent

Impact du seuil d'effectif sur le CSE

> Le comité social et économique (CSE) est obligatoire dans une entreprise lorsque le seuil de 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs. Si l'effectif descend en dessous de ce seuil, le CSE peut être supprimé. Le calcul de l'effectif se fait en équivalent temps plein, excluant certains salariés comme les apprentis et stagiaires, selon l'article L1111-2 du Code du travail.

Pour quelle raison l'élection du CSE doit-elle se faire dans les 90 jours ?

Bonnes réponses

- Suite à la demande d'un salarié ou d'un syndicat représentatif

Mauvaises réponses

- Suite à la demande de l'employeur
- Suite à la demande du directeur du Travail

Délai légal pour l'élection du CSE

> L'élection du CSE doit se faire dans les 90 jours pour garantir la représentation des salariés dès que le seuil d'effectif est atteint. Ce délai permet de répondre rapidement à la demande d'un salarié ou d'un syndicat représentatif, assurant ainsi la mise en place du CSE et l'exercice des prérogatives sociales dans l'entreprise, conformément aux obligations légales.

Extension des attributions du CSE à partir de 50 salariés

• **Les consultations obligatoires**

> À partir de **50 salariés**, le CSE doit être consulté sur des sujets essentiels tels que la gestion économique et financière de l'entreprise. **La loi Pacte du 22 mai 2019** a renforcé ces consultations, rendant obligatoire l'information du CSE sur les décisions importantes. Par exemple, toute modification de l'organisation juridique ou économique doit être discutée avec le CSE.

• **L'expression collective des salariés**

> Le CSE assure une **expression collective** des salariés, permettant de prendre en compte leurs intérêts dans les décisions de l'entreprise. Cela inclut la gestion, l'évolution économique, et la formation professionnelle. **Les articles L. 2312-8 et suivants** précisent ces missions, garantissant un dialogue social efficace et la protection des droits des salariés.

• **La santé et sécurité au travail**

> Le CSE a des responsabilités accrues en matière de **santé et sécurité au travail**. Il doit être réuni après tout accident grave et tenir au moins **quatre réunions par an** sur ces sujets. Les dispositions pénales du code du travail répriment toute entrave à l'exercice des fonctions du CSE, assurant ainsi la protection des salariés.

À quelle fréquence le CSE doit-il être réuni pour la santé et sécurité au travail ?

Bonnes réponses

- Au moins quatre fois par an

Mauvaises réponses

- Au moins deux fois par an
- Au moins une fois par trimestre

Réunions annuelles obligatoires pour le CSE

> Le CSE doit se réunir au moins quatre fois par an pour discuter des questions de santé et sécurité au travail. Cette fréquence est imposée pour garantir une surveillance continue des conditions de travail et pour réagir rapidement en cas

> d'accident grave. Ces réunions permettent de renforcer la protection des salariés et d'assurer un dialogue social efficace au sein de l'entreprise.

Pourquoi le CSE doit-il être consulté sur les modifications de l'organisation économique ?

Bonnes réponses

- Pour garantir l'information sur les décisions importantes

Mauvaises réponses

- Pour garantir la stabilité des emplois
- Pour assurer la conformité légale

Consultation du CSE pour les décisions économiques

> Le CSE doit être consulté sur les modifications de l'organisation économique pour garantir une information complète et transparente sur les décisions importantes. Cela permet de prendre en compte les intérêts des salariés et d'assurer un dialogue social efficace. La loi Pacte renforce cette obligation, assurant ainsi la protection des droits des salariés et une gestion économique équilibrée.

Dans quel cas le CSE assure-t-il l'expression collective des salariés ?

Bonnes réponses

- Lors des décisions sur la formation professionnelle

Mauvaises réponses

- Lors des décisions sur les techniques de production
- Lors des décisions sur l'organisation du travail

Rôle du CSE dans la formation professionnelle

> Le CSE joue un rôle clé dans l'expression collective des salariés, notamment lors des décisions concernant la formation professionnelle. Cette fonction permet de garantir que les intérêts des salariés sont pris en compte dans les choix de l'entreprise, favorisant ainsi leur développement professionnel. Les articles L. 2312-8 et suivants du Code du travail encadrent ces missions pour un dialogue social efficace.

Comprendre le rôle du CSE dans les entreprises

• Les missions du CSE

> Le comité social et économique (CSE) a pour mission d'assurer **l'expression collective des salariés** dans les entreprises de 50 salariés et plus. Il veille à la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions concernant la gestion économique et financière, l'organisation du travail, et la formation professionnelle. **Articles L2312-5, L2312-8, L2312-17 du Code du travail** précisent ces attributions.

• Les consultations obligatoires

> Le CSE est consulté chaque année sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière, ainsi que la politique sociale de l'entreprise. **Il peut se faire assister par un expert-comptable**, rémunéré par l'employeur pour certaines consultations. Ces consultations permettent de garantir la transparence et l'implication des salariés dans les décisions majeures.

• La composition et le fonctionnement

> Le CSE est présidé par l'employeur ou son représentant, qui peut être assisté de collaborateurs ayant voix consultative. **Il élit un bureau composé d'un secrétaire et d'un trésorier** et adopte un règlement intérieur. Ce fonctionnement assure une organisation structurée et efficace pour relayer les réclamations et propositions des salariés.

Quels sont les sujets sur lesquels le CSE doit être consulté chaque année ?

Bonnes réponses

- Les orientations stratégiques de l'entreprise

Mauvaises réponses

- Les décisions de recrutement
- Les choix de fournisseurs

Consultations annuelles du CSE sur les stratégies

> Le comité social et économique (CSE) est consulté chaque année sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière, ainsi que la politique sociale. Ces consultations visent à garantir la transparence et

> l'implication des salariés dans les décisions majeures, en permettant au CSE de s'appuyer sur des experts pour certaines analyses.

Pour qui le CSE veille-t-il à la prise en compte des intérêts dans les décisions ?

Bonnes réponses

- Les salariés de l'entreprise

Mauvaises réponses

- Les membres du conseil d'administration
- Les associés de l'entreprise

Le CSE et l'expression collective des salariés

> Le comité social et économique (CSE) est un organe essentiel dans les entreprises de 50 salariés et plus, chargé de représenter les intérêts des salariés. Il intervient dans les décisions concernant la gestion économique, l'organisation du travail et la formation professionnelle, garantissant ainsi que les préoccupations des salariés soient prises en compte dans la stratégie de l'entreprise.

De quoi le CSE peut-il se faire assister lors des consultations obligatoires ?

Bonnes réponses

- Un expert-comptable rémunéré par l'employeur

Mauvaises réponses

- Un avocat spécialisé en droit du travail
- Un consultant en stratégie d'entreprise

Assistance du CSE par un expert-comptable

> Lors des consultations obligatoires, le CSE peut se faire assister par un expert-comptable, rémunéré par l'employeur. Cette assistance est prévue pour les consultations annuelles sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière, ainsi que la politique sociale de l'entreprise. L'expert-comptable aide à garantir la transparence et l'implication des salariés.

Les moyens et droits du CSE pour exercer ses fonctions

Le CSE dispose de plusieurs moyens pour exercer ses fonctions :

- **Heures de délégation** : 18 heures par mois pour un titulaire dans les entreprises de 50 à 74 salariés (article R2315-1).

- **Liberté de circulation** dans l'entreprise et accès à la BDES (Base de données économiques et sociales) (article L2312-18).

- **Local dédié** et budget de fonctionnement de 0,20 % de la masse salariale brute à partir de 50 salariés (article L2315-61).

Le dialogue avec l'employeur est formalisé par des réunions obligatoires :

La fréquence des réunions du Comité Social et Économique (CSE) est fixée par accord collectif, sans pouvoir être inférieure à 6 réunions par an. En l'absence d'accord, cette fréquence varie selon l'effectif de l'entreprise :

- Dans les entreprises de 11 à 49 salariés : au moins **une fois par mois**
- Dans les entreprises de moins de 50 à 299 salariés : au moins **une fois tous les 2 mois**
- Dans les entreprises de 300 salariés et plus : au moins **une fois par mois**

Le CSE peut recourir à un expert-comptable pour avis sur les consultations récurrentes, selon les articles L2315-11, L2315-20.



À quelle fréquence le CSE doit-il se réunir dans une entreprise de 300 salariés et plus ?

Bonnes réponses

- Au moins une fois par mois

Mauvaises réponses

- Au moins une fois tous les deux mois
- Au moins une fois par trimestre

Fréquence des réunions du CSE dans les grandes entreprises

> Dans les entreprises de 300 salariés et plus, le Comité Social et Économique (CSE) doit se réunir au moins une fois par mois. Cette fréquence permet de garantir un dialogue régulier entre les représentants du personnel et l'employeur, facilitant ainsi la gestion des questions sociales et économiques. Les réunions sont essentielles pour aborder les sujets de santé, sécurité et conditions de travail.

Pour quelle raison le CSE peut-il recourir à un expert-comptable ?

Bonnes réponses

- Pour avis sur les consultations récurrentes

Mauvaises réponses

- Pour valider les comptes annuels
- Pour superviser les négociations salariales

Utilisation d'un expert-comptable par le CSE

> Le Comité Social et Économique (CSE) peut solliciter un expert-comptable pour obtenir un avis sur les consultations récurrentes. Ces consultations sont essentielles pour évaluer la situation économique de l'entreprise et sont définies par accord d'entreprise. L'expert-comptable apporte une expertise indépendante, permettant au CSE de mieux comprendre les enjeux économiques et sociaux.

Quel est le budget de fonctionnement du CSE à partir de 50 salariés ?

Bonnes réponses

- 0,20 % de la masse salariale brute

Mauvaises réponses

- 0,22 % de la masse salariale brute
- 0,18 % de la masse salariale brute

Budget minimal pour le fonctionnement du CSE

> Le Comité Social et Économique (CSE) bénéficie d'un budget de fonctionnement fixé à 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises comptant au moins 50 salariés. Ce budget est destiné à couvrir divers frais liés à ses activités, tels que le personnel, les déplacements et les fournitures. L'employeur peut choisir d'attribuer une somme supérieure à ce montant minimal.

Missions du CSE



1. Mission sociale du CSE

Sociale

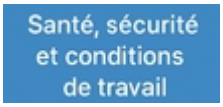
> Le CSE est consulté sur la politique sociale de l'entreprise, l'égalité professionnelle, la formation, la diversité et l'emploi. Il contribue à améliorer la qualité de vie au travail (QVCT).
> 📘 Code du travail : art. L2312-8 à L2312-17

2. Mission économique du CSE

Économique

> Le CSE est obligatoirement consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation financière, les projets de restructuration, ou de licenciement économique.
> 📘 Code du travail : art. L2312-17, L2312-22

3. Mission en matière de santé et sécurité



> Le CSE analyse les risques professionnels, contribue à la prévention, peut réaliser des enquêtes après accidents du travail et intervient sur les aménagements de postes.
> 📘 Code du travail : art. L2312-8 et suivants, L2315-94 à L2315-102

Dans quel cas le CSE doit-il être consulté sur les projets de restructuration ?

Bonnes réponses

- Lors de modifications importantes de l'organisation

Mauvaises réponses

- Lors de l'embauche de nouveaux salariés
- Lors de la mise en place de nouvelles technologies

Consultation du CSE lors de restructurations

> Le CSE doit être consulté lors de projets de restructuration qui entraînent des modifications importantes de l'organisation de l'entreprise. Cela inclut les changements affectant le volume ou la structure des effectifs, ainsi que les modifications de l'organisation économique ou juridique. Cette consultation est essentielle pour évaluer l'impact sur les conditions de travail et l'emploi.

Pour quelle raison le CSE contribue-t-il à la prévention des risques professionnels ?

Bonnes réponses

- Pour améliorer la sécurité au travail

Mauvaises réponses

- Pour réduire les coûts de formation
- Pour augmenter la productivité des employés

Le rôle du CSE dans la sécurité au travail

> Le Comité Social et Économique (CSE) joue un rôle essentiel dans la prévention des risques professionnels. Il est chargé d'analyser les risques auxquels les salariés peuvent être exposés et de proposer des actions pour améliorer la sécurité au travail. Cette mission s'inscrit dans le cadre de ses attributions en matière de santé et sécurité, visant à garantir des conditions de travail sûres.

Quels sont les domaines sur lesquels le CSE est consulté pour améliorer la qualité de vie au travail ?

Bonnes réponses

- Égalité professionnelle et diversité

Mauvaises réponses

- Formation en santé et sécurité
- Gestion des activités culturelles

Consultations du CSE pour la qualité de vie

> Le Comité Social et Économique (CSE) joue un rôle essentiel dans l'amélioration de la qualité de vie au travail en étant consulté sur des sujets tels que l'égalité professionnelle et la diversité. Ces consultations permettent de promouvoir un environnement de travail inclusif et équitable, contribuant ainsi à une meilleure qualité de vie pour les employés.

Consultations sociales obligatoires



Comprendre les consultations sociales obligatoires du CSE

Les trois grandes consultations sociales obligatoires du CSE sont : la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi ; la formation professionnelle ; l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces consultations sont essentielles pour garantir le respect des droits des salariés et pour permettre au CSE de jouer pleinement son rôle dans l'entreprise.

La portée juridique de ces consultations est définie par le Code du travail, notamment les articles L2312-17 et L2312-36, qui précisent les modalités et les obligations de l'employeur. **Sur le plan pratique, ces consultations permettent d'aborder des sujets tels que le télétravail, la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et l'inaptitude**, qui sont des enjeux actuels pour les entreprises. Il est important pour les assistants ressources humaines de comprendre ces consultations afin de mieux intégrer les données sociales dans la BDES et de faciliter les échanges avec les représentants du personnel.

Quels sont les sujets abordés lors des consultations sur la politique sociale ?

Bonnes réponses

- Les conditions de travail et l'emploi

Mauvaises réponses

- La gestion des conflits internes
- Les stratégies de marketing

Consultations sur les conditions de travail et l'emploi

> Les consultations sur la politique sociale du CSE abordent principalement les conditions de travail et l'emploi. Elles visent à garantir le respect des droits des salariés en examinant des sujets tels que la durée du travail, la formation professionnelle, et l'introduction de nouvelles technologies. Ces consultations permettent au CSE de jouer un rôle clé dans l'amélioration des conditions de travail.

Pour quelle raison le CSE doit-il être consulté sur l'égalité professionnelle ?

Bonnes réponses

- Pour garantir le respect des droits des salariés

Mauvaises réponses

- Pour améliorer la compétitivité de l'entreprise
- Pour réduire les coûts de formation

Consultations pour l'égalité professionnelle

> Le CSE doit être consulté sur l'égalité professionnelle pour assurer le respect des droits des salariés, notamment en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette consultation permet de discuter des mesures à mettre en place pour garantir une égalité de traitement et d'opportunités, conformément aux obligations légales définies par le Code du travail.

Dans quel cas le télétravail est-il discuté par le CSE ?

Bonnes réponses

- Lors des consultations sur les conditions de travail

Mauvaises réponses

- Lors des consultations sur l'égalité professionnelle

- Lors des consultations sur la formation professionnelle

Consultations sur les conditions de travail

> Le télétravail est discuté par le CSE lors des consultations sur les conditions de travail et l'emploi. Ces consultations permettent d'aborder les modifications des conditions de travail, telles que l'introduction du télétravail, qui peuvent affecter la santé, la sécurité et l'organisation du travail des salariés. Elles sont essentielles pour adapter les pratiques aux évolutions technologiques et sociales.

Consultation sur les orientations stratégiques

• Les orientations stratégiques de l'entreprise

> Chaque année, le CSE est consulté sur les **orientations stratégiques** de l'entreprise, conformément à l'article L2312-24 du Code du travail. Cette consultation couvre des sujets tels que l'évolution des métiers, le recours aux contrats précaires, et la **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)**. L'employeur doit fournir des informations via la BDES, accessible aux membres du CSE et aux délégués syndicaux.

• L'avis consultatif du CSE

> Le CSE émet un avis sur la stratégie économique, la responsabilité sociétale des entreprises (RSE), les projets de fusion et les investissements. Cet avis est **consultatif** et n'a pas de pouvoir contraignant. Par ailleurs, le CSE peut se faire assister par un expert-comptable, rémunéré en totalité par l'employeur pour certaines consultations, et à 80 % pour la consultation sur les orientations stratégiques.

• L'assistance d'un expert-comptable

> Pour les consultations sur les orientations stratégiques, le CSE peut être assisté par un **expert-comptable**. L'employeur prend en charge 80 % de cette rémunération, le CSE contribuant à hauteur de 20 % sur son budget annuel de fonctionnement. Cette assistance permet au CSE de mieux comprendre les enjeux économiques et sociaux de l'entreprise.

Pour quelle raison le CSE peut-il se faire assister par un expert-comptable ?

Bonnes réponses

- Pour mieux comprendre les enjeux économiques et sociaux

Mauvaises réponses

- Pour garantir la conformité légale des décisions
- Pour optimiser les performances financières de l'entreprise

Rôle de l'expert-comptable pour le CSE

> Le CSE peut se faire assister par un expert-comptable pour les consultations sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Cette assistance permet au CSE de mieux comprendre les enjeux économiques et sociaux, en analysant les informations fournies par l'employeur via la BDES. L'expert-comptable aide à évaluer la stratégie économique et les impacts sociaux des décisions prises.

Dans quel cas l'employeur prend-il en charge 80 % de la rémunération de l'expert-comptable ?

Bonnes réponses

- Lors des consultations sur les orientations stratégiques

Mauvaises réponses

- Lors des consultations sur la pénibilité au travail
- Lors des négociations sur les accords collectifs

Rémunération partielle de l'expert-comptable par l'employeur

> Lors des consultations annuelles sur les orientations stratégiques de l'entreprise, le CSE peut être assisté par un expert-comptable. L'employeur prend en charge 80 % de la rémunération de cet expert, tandis que le CSE contribue à hauteur de 20 % sur son budget de fonctionnement. Cette consultation inclut des sujets comme la GPEC et l'évolution des métiers.

Consultation annuelle du CSE : Formation & Égalité professionnelle

• Consultation sur la formation professionnelle

> Le CSE est consulté chaque année sur :

- Le **plan de développement des compétences** (obligatoire dès 1 salarié – art. L2312-24)

- Les **contrats de professionnalisation** et d'apprentissage (types, nombre de bénéficiaires, suivi)

- L'utilisation du CPF et de la **VAE** (notamment investissements formation – art. L2312-27)

📁 Documents à fournir au CSE :

- Plan prévisionnel de formation

- Bilan de formation de l'année écoulée

- Budget formation prévu et réalisé

Références : Code du travail L2312-24, L2312-27

• **CSE et formation professionnelle**

📘 Plan de développement des compétences : Outil central de la politique RH, obligatoire dès l'embauche du premier salarié.

📊 Budget formation : Présentation chiffrée obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés.

📚 Contrats en alternance : Suivi par le CSE des parcours, taux de transformation, adéquation avec les besoins métiers.

• **Égalité professionnelle femmes-hommes**

Chaque année, l'employeur doit :

- Publier l'index égalité F/H (note sur 100 points) – décret 2019-15 du 8 janvier 2019

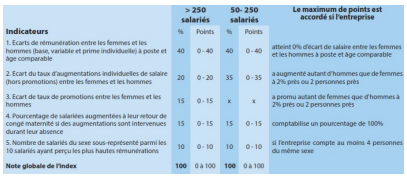
- Transmettre cet index au CSE

- Négocier un accord égalité ou **plan d'action si la note < 75**

Le CSE est consulté sur ces mesures :

- Analyse des écarts de rémunération

> - Accès à la formation
>
> - Évolution de carrière et équilibre vie pro/perso
>
> Références : Code du travail L1142-7, L2312-18



Indicateurs	> 250 salariés		50- 250 salariés		Le maximum de points est accordé si l'entreprise
	%	Points	%	Points	
1. Ecarts de rémunération entre les femmes et les hommes (base, variable et prime individuelle) à poste et âge comparable	40	0 - 40	40	0 - 40	atteint 0% d'écart de salaire entre les femmes et les hommes à poste et âge comparable
2. Ecart du taux d'augmentations individuelles de salaire (hors promotions) entre les femmes et les hommes	20	0 - 20	35	0 - 35	a augmenté autant d'hommes que de femmes à 2% près ou 2 personnes près
3. Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes	15	0 - 15	x	x	a promu autant de femmes que d'hommes à 2% près ou 2 personnes près
4. Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité si des augmentations sont intervenues durant leur absence	15	0 - 15	15	0 - 15	comptabilise un pourcentage de 100%
5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	10	0 - 10	10	0 - 10	si l'entreprise compte au moins 4 personnes du même sexe
Note globale de l'index	**100**	0 à 100	**100**	0 à 100	

À quelle fréquence l'employeur doit-il publier l'index égalité F/H ?

Bonnes réponses

- Chaque année

Mauvaises réponses

- Tous les deux ans
- Tous les quatre ans

Publication annuelle de l'index égalité F/H

> L'employeur est tenu de publier chaque année l'index égalité femmes-hommes, qui évalue sur 100 points les efforts réalisés pour garantir l'égalité professionnelle. Cette publication annuelle est une obligation légale, permettant au CSE de suivre les progrès et de participer aux négociations pour améliorer les conditions d'égalité, notamment si la note est inférieure à 75.

Pourquoi le CSE est-il consulté sur l'analyse des écarts de rémunération ?

Bonnes réponses

- Pour promouvoir l'égalité professionnelle

Mauvaises réponses

- Pour réduire la précarité des travailleurs
- Pour améliorer la répartition du capital

Analyse des écarts pour l'égalité salariale

> Le CSE est consulté sur l'analyse des écarts de rémunération pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette consultation permet de vérifier la conformité avec l'index égalité F/H, d'identifier les disparités salariales et de proposer des actions correctives. Elle s'inscrit dans une démarche globale d'amélioration des conditions de travail et de vie des salariés.

Quels documents l'employeur doit-il fournir au CSE pour la formation ?

Bonnes réponses

- Plan prévisionnel de formation

Mauvaises réponses

- Bilan social de l'entreprise
- Rapport annuel sur l'absentéisme

Documents essentiels pour la consultation annuelle du CSE

> Lors de la consultation annuelle du CSE sur la formation professionnelle, l'employeur doit fournir plusieurs documents clés. Le plan prévisionnel de formation est essentiel pour anticiper les besoins en compétences. Il est accompagné du bilan de formation de l'année écoulée et du budget formation prévu et réalisé. Ces documents permettent au CSE d'évaluer et de suivre la politique de formation de l'entreprise.

Consultation sur la politique sociale, conditions de travail et emploi

• La politique sociale et conditions de travail

> **Aborder les thèmes essentiels** tels que la gestion des effectifs, l'amélioration des conditions de travail, la durée du travail, et le télétravail. **L'employeur doit fournir une réponse motivée** à ces consultations, qui doivent avoir lieu au moins une fois par an. Ces discussions permettent d'améliorer la sécurité, l'hygiène et l'organisation du travail, incluant les horaires et la charge de travail.

• Les obligations légales et consultations

> Selon l'**Article L2312-26 du Code du travail**, le CSE doit être consulté sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. **Ces consultations sont**

> **obligatoires** et doivent inclure des thèmes comme le droit d'expression des salariés, les actions de prévention, et la durée du travail. L'employeur est tenu de fournir une réponse motivée aux préoccupations soulevées.

CAS PRATIQUE – CSE & CONSULTATION SOCIALE

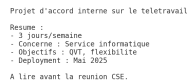
- 🏢 **Contexte entreprise – DECAFLEX**

> **Type** : ESN (Entreprise de Services Numériques)
> **Effectif total** : 78 salariés
> **Effectif du service informatique** : 20 salariés
> **Instances représentatives** : CSE en place depuis 2 ans
> **Logiciel utilisé** : BDES à jour – version RH Sprint 2024

- 🧠 **Situation déclenchante**

> Le 12 février, la direction de DECAFLEX informe le CSE de son projet d'instaurer 3 jours de télétravail par semaine pour tous les développeurs du service informatique, à partir de mai.
> Les membres du CSE, bien qu'en partie favorables, expriment des inquiétudes :
>
> - Risque d'isolement social et d'épuisement professionnel
>
> - Inégalités d'accès au télétravail entre services
>
> - Impact sur la charge de travail, la coordination d'équipe et la QVT
>
> - Absence de consultation préalable sur l'aménagement des postes et le suivi santé mentale

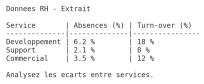
- 📄 **Projet d'accord interne sur le télétravail**


Projet d'accord interne sur le teletravail

Resume :
- 3 jours/semaine
- Concerne : Service informatique
- Objectifs : QVT, flexibilite
- Deployment : Mai 2025

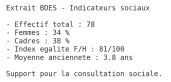
A lire avant la reunion CSE.

- 📊 **Données RH : taux d'absentéisme, turn-over par service**



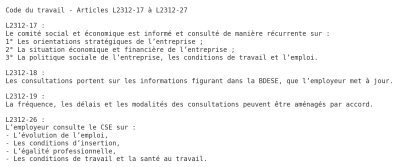
```
Donnees RH - Extrait

Service       | Absences (%) | Turn-over (%)
--------------|--------------|--------------
Developpement | 6.2 %        | 18 %
Support       | 2.1 %        | 8 %
Commercial    | 3.5 %        | 12 %

Analysez les ecarts entre services.
```

- 📂 **Extrait BDES 2024 : indicateurs sociaux et égalité F/H**



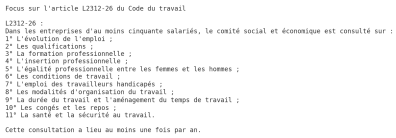
```
Extrait BDES - Indicateurs sociaux

- Effectif total : 78
- Femmes : 34 %
- Cadres : 38 %
- Index egalite F/H : 81/100
- Moyenne anciennete : 3.8 ans

Support pour la consultation sociale.
```

- 📘 **Articles L2312-17 à L2312-27 du Code du travail**



```
Code du travail - Articles L2312-17 à L2312-27

L2312-17 :
Le comité social et économique est informé et consulté de manière récurrente sur :
1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
2° La situation économique et financière de l'entreprise ;
3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

L2312-18 :
Les consultations portent sur les informations figurant dans la BDESE, que l'employeur met à jour.

L2312-19 :
La fréquence, les délais et les modalités des consultations peuvent être aménagés par accord.

L2312-26 :
L'employeur consulte le CSE sur :
- L'évolution de l'emploi,
- Les conditions d'insertion,
- L'égalité professionnelle,
- Les conditions de travail et la santé au travail.
```

- 📃 **Focus sur l'article L2312-26 (détaillé)**



```
Focus sur l'article L2312-26 du Code du travail

L2312-26 :
Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le comité social et économique est consulté sur :
1° L'évolution de l'emploi ;
2° Les qualifications ;
3° La formation professionnelle ;
4° L'insertion professionnelle ;
5° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
6° Les conditions de travail ;
7° L'emploi des travailleurs handicapés ;
8° Les modalités d'organisation du travail ;
9° La durée du travail et l'aménagement du temps de travail ;
10° Les congés et les repos ;
11° La santé et la sécurité au travail.

Cette consultation a lieu au moins une fois par an.
```

Consultation ou simple information ? Vos obligations en tant que gestionnaire de paie

Vous êtes gestionnaire de paie chez DECAFLEX. La DRH vous demande d'assister à la réunion préparatoire du CSE pour soutenir la direction.

- Quels éléments devez-vous impérativement fournir au CSE ?

- Quels sont les thèmes à aborder ?

- Cette consultation est-elle obligatoire ? Et contraignante ?

🎯 Étape 1 : Identifier les thématiques concernées

“Dans le cas DECAFLEX, quelles sont les thématiques visées par la consultation obligatoire ?”

✅ Conditions de travail

✅ Organisation du temps de travail

✅ Santé et sécurité au travail

✅ Égalité professionnelle femmes-hommes

❌ Elections professionnelles

❌ Situation financière de l’entreprise

Étape 2 : Choisir les bons documents à fournir

Associer chaque document à son utilité pour la consultation :

Plan de télétravail → 📌 Visualisation du projet organisationnel

Index-égalité-F/H → 📌 Analyse des impacts différenciés

Données arrêts maladie → 📌 Évaluation des risques psychosociaux

Règlement intérieur → ❌ Non directement concerné

Fiche paie modèle → ❌ Non pertinent ici

Selon vous, comment rédiger une note RH efficace pour le CSE ?

Selon vous, comment rédiger une note RH efficace pour le CSE ?

https://app.teachup.com/contributions/22cb9fac-d23b-4ba1-975c-7d4e57f4c488

Rédiger une note RH d'accompagnement pour le CSE

> La note RH d'accompagnement pour la réunion CSE est essentielle pour structurer les échanges. Elle doit rappeler le cadre légal de la consultation, présenter les données transmises et analyser l'impact potentiel du projet. Le rôle du CSE dans l'émission d'un avis doit également être clairement défini. Pour rédiger cette note, il est utile de s'appuyer sur des outils pédagogiques comme le jeu de tri « Consultation ou négociation ? », la mise en situation « Mon calendrier CSE » et l'atelier « Construire un extrait de BDES ». Une fiche de veille sur une réforme sociale récente peut enrichir le contenu en apportant une perspective actuelle.

Barème noté / Correction – Note RH d'accompagnement à la consultation du CSE

- **Note rédigée type (modèle de correction)**

> Objet : Consultation du CSE – Mise en place du télétravail au sein du service informatique
>
> Madame, Monsieur,
>
> Conformément à l'article L2312-26 du Code du travail, nous engageons une consultation du CSE concernant l'évolution de l'organisation du travail dans le service informatique, qui prévoit la généralisation du télétravail à hauteur de trois jours par semaine à compter de mai 2025.
>
> Les documents suivants vous sont transmis en amont :
>
> Le projet d'accord interne sur le télétravail,
>
> Un extrait de la BDES contenant les indicateurs sociaux pertinents (effectifs, ancienneté, index égalité professionnelle),
>
> Un tableau comparatif d'absentéisme et de turn-over par service.
>
> Ce projet vise à améliorer la qualité de vie au travail (QVT) et la flexibilité, mais nous sommes conscients qu'il soulève également des interrogations, notamment sur :

> Le risque d'isolement professionnel,
>
> Les inégalités d'accès au télétravail entre services,
>
> L'impact sur la charge de travail et la coordination d'équipe.
>
> L'équipe RH reste disponible pour vous accompagner dans l'analyse de ces données et recueillir votre avis dans les délais légaux. Cet avis sera consigné et annexé au dossier du projet.
>
> Cordialement,
> Nom, fonction
> Responsable Paie et Administration RH – DECAFLEX

- **Barème noté - autocorrection**

Critère	Détail attendu	Points
1. Référence au cadre légal	L'article L2312-26 est cité ou clairement expliqué (consultation obligatoire)	/4
2. Intégration de données RH	Données issues de la BDES, taux d'absentéisme, index égalité, effectifs	/4
3. Analyse des enjeux sociaux	Identification de risques : isolement, inégalités, charge mentale	/4
4. Qualité de la rédaction	Ton neutre et professionnel, structure claire, vocabulaire RH maîtrisé	/4

Total : /16 points
Seuil de validation pédagogique : 12/16

Comprendre la portée de l'avis du CSE

"Le CSE peut-il bloquer le projet s'il émet un avis défavorable ?"

Vrai ❌

Faux ✅

⚖️ Quelle est la portée de l'avis du CSE ?

- 🔹 **1. L'avis du CSE est consultatif, pas contraignant**

> Référence juridique principale :
> Article L2312-8 du Code du travail :
>
> "Le comité social et économique est consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (...). Il émet des avis."

> Cela signifie que le **CSE ne détient pas de droit de veto** :
> ➤ L'employeur peut légalement mettre en œuvre son projet **même si le CSE rend un avis défavorable**.
> ➤ Le projet ne peut toutefois pas être mis en œuvre avant que le CSE ait été consulté dans les formes et délais.

- 🔹 **2. Obligation d'attendre l'avis du CSE avant toute décision**

> L'employeur doit respecter :
>
> - Un **délai minimal** pour la communication des informations préalables à la consultation,
>
> - Un **délai de réponse** du CSE (par défaut : 1 mois, ou 2 mois en cas d'expertise, selon art. L2312-15).
>
> Si ces délais ne sont pas respectés, il y a délit d'entrave, sanctionné par une amende (jusqu'à 7 500 €) – article L2317-1.

- 🔹 **3. En cas d'avis négatif : devoir de justification**

> L'article L2312-5 oblige l'employeur à répondre par écrit si le CSE rend un avis défavorable.
>
> Cette réponse doit :
>
> - Expliquer pourquoi l'employeur **maintient son projet** malgré l'opposition,
>
> - Reprendre les arguments du CSE et y **répondre point par point.**
>
> Cela garantit la **transparence du dialogue social** et évite que l'avis du CSE soit ignoré ou considéré comme une formalité vide.

- 🛑 **Risques en cas de non-consultation ou de fausse consultation**

> **Le projet peut être suspendu par le juge (tribunal judiciaire),**
>
> L'entreprise peut être poursuivie pour délit d'entrave à la mission du CSE,
>
> L'image sociale et la confiance dans la gouvernance peuvent être fortement détériorées.

- ✅ **À retenir pour les apprenants**

> Le **rôle du CSE** est d'émettre un **avis motivé**, mais il ne décide pas à la place de la direction.
>
> L'entreprise doit **attendre cet avis**, le respecter dans la forme, l'exploiter dans le fond, et **justifier ses décisions** quand elle s'en écarte.

Dans quel cas l'employeur doit-il attendre l'avis du CSE avant de prendre une décision ?

Bonnes réponses

- Avant toute mise en œuvre de projet

Mauvaises réponses

- Avant toute modification des contrats de travail
- Avant toute décision de recrutement

Consultation obligatoire avant mise en œuvre de projet

> L'employeur doit attendre l'avis du CSE avant de mettre en œuvre un projet, car le CSE doit être consulté sur les questions concernant l'organisation et la gestion de l'entreprise. Bien que l'avis du CSE soit consultatif, l'employeur doit respecter les délais de consultation pour éviter le délit d'entrave, qui peut entraîner des sanctions financières et juridiques.

Pourquoi l'employeur doit-il répondre par écrit en cas d'avis négatif du CSE ?

Bonnes réponses

- Pour garantir la transparence du dialogue social

Mauvaises réponses

- Pour éviter une sanction immédiate
- Pour accélérer la mise en œuvre

Importance de la réponse écrite de l'employeur

> L'employeur doit répondre par écrit à un avis négatif du CSE pour assurer un dialogue social transparent et constructif. Cette réponse écrite permet de clarifier les raisons pour lesquelles l'employeur souhaite poursuivre son projet malgré

> l'opposition du CSE, en détaillant les arguments du CSE et en y répondant point par point, évitant ainsi que l'avis soit ignoré.

Quels sont les risques pour l'entreprise en cas de non-consultation du CSE ?

Bonnes réponses

- Suspension du projet par le juge

Mauvaises réponses

- Annulation du projet par le CSE
- Réduction des heures de travail

Conséquences légales de la non-consultation du CSE

> Ne pas consulter le CSE avant de prendre une décision expose l'entreprise à des risques juridiques. Le projet peut être suspendu par le tribunal judiciaire, et l'entreprise peut être poursuivie pour délit d'entrave à la mission du CSE. Cela peut également nuire à l'image sociale de l'entreprise et à la confiance dans sa gouvernance, compromettant ainsi le dialogue social.

Les négociations obligatoires et facultatives



Les obligations légales des négociations en entreprise

Les négociations en entreprise sont régies par des obligations légales définies par le Code du travail. Parmi celles-ci, **les négociations annuelles obligatoires (NAO)** portent sur des thèmes sociaux tels que la rémunération, le temps de travail et la qualité de vie au travail. En l'absence de délégué syndical, des modalités spécifiques de négociation peuvent être mises en place, notamment par le biais d'accords ratifiés par référendum.

Cela fait écho à l'importance de comprendre la périodicité et les acteurs impliqués dans ces négociations, ainsi que les différences entre consultation et négociation. **Les assistants ressources humaines doivent être informés des documents transmis au CSE, tels que la BDES et le bilan social simplifié, et des données sensibles à respecter selon le RGPD.** Des cas pratiques récents, comme le télétravail et la charte QVT, illustrent les enjeux actuels des négociations collectives.

Comprendre la NAO et ses enjeux

• **La définition de la NAO** 📚

> **La négociation annuelle obligatoire (NAO)** est une démarche légale imposée par le Code du travail. Elle concerne les entreprises ayant **au moins un délégué syndical** et est régie par les articles **L2242-1 à L2242-21**. Cette négociation porte sur des thèmes sociaux essentiels tels que la rémunération, le temps de travail, et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

• **Les entreprises concernées** 🏢

> Les entreprises de **50 salariés et plus** avec au moins un délégué syndical doivent obligatoirement mener la NAO. **En l'absence d'accord collectif**, l'employeur est tenu d'engager une négociation annuelle sur les thèmes sociaux. Le non-respect de cette obligation peut entraîner une pénalité financière pouvant atteindre **1 % des rémunérations** versées aux salariés.

• **Les thèmes de la NAO** 💼

> La NAO aborde des sujets cruciaux comme **la rémunération**, le temps de travail, la qualité de vie au travail, et l'égalité professionnelle. **La législation impose** d'engager une négociation, mais ne garantit pas la conclusion d'un accord. Par ailleurs, l'employeur doit s'assurer que ces thèmes sont discutés chaque année, même sans accord collectif.

Associer chaque thème à un exemple de négociation

Rémunération → Augmentation générale ou prime de panier

QVCT → Mise en place d’un dispositif de droit à la déconnexion

Temps de travail → Aménagement du temps de travail sur 4 jours

Égalité F/H → Objectif chiffré sur les promotions

Négociation d'accords sans délégué syndical : options et processus

> Le délégué syndical (ds) est un salarié désigné par une organisation syndicale représentative pour représenter l’ensemble des salariés de l’entreprise au nom de cette organisation. Les délégués syndicaux sont des représentants du personnel.

> Dans les petites entreprises sans délégué syndical, vous pouvez organiser un vote pour conclure un accord. Le projet doit être communiqué aux salariés au moins quinze jours avant le scrutin, qui nécessite une validation à la majorité des deux tiers. 📊
>
> Pour les entreprises de 11 à 49 salariés, les accords peuvent être négociés par des salariés mandatés par des syndicats ou par des membres du CSE. Si l'accord est soumis à référendum, tous les salariés peuvent voter. ✅



Associez chaque type de négociateur à son mode de validation :

Salarié mandaté → Accord signé + validation syndicat

Élu non mandaté → Accord → Référendum à 50 % des suffrages exprimés

Aucun représentant → Référendum à 2/3 des salariés

TERAKO, 63 salariés, n'a pas de délégué syndical. Le CSE veut négocier une prime liée au temps de trajet domicile-

travail. La direction propose de signer avec un élu du CSE. L’accord sera-t-il valable ? Faut-il un référendum ?

TERAKO, 63 salariés, n’a pas de délégué syndical. Le CSE veut négocier une prime liée au temps de trajet domicile-travail. La direction propose de signer avec un élu du CSE. L’accord sera-t-il valable ? Faut-il un référendum ?

- Un référendum est essentiel pour garantir la légitimité
- L'accord peut être validé sans référendum
- La validation par référendum dépend du contexte
- Un référendum n'est pas nécessaire si l'élu est mandaté

Les conditions de validité d'un accord sans délégué syndical

> Dans une entreprise sans délégué syndical, un accord peut être signé avec un élu du CSE. Toutefois, si cet élu n'est pas mandaté par un syndicat, l'accord doit être validé par référendum. Ce processus assure que l'accord reflète la volonté des salariés, nécessitant l'approbation de 50 % des suffrages exprimés. Cette procédure garantit la légitimité de l'accord et le respect des droits des travailleurs.

Le rôle du gestionnaire de paie dans la relation avec le CSE

Obligations d'information de l'assistant(e) ressources humaines envers le CSE

L'assistant(e) ressources humaines doit **identifier les obligations d'information envers le CSE**, notamment en ce qui concerne les documents transmis tels que la BDES et le bilan social simplifié. Cela fait écho à notre discussion précédente sur l'importance de la transparence dans les relations professionnelles.

Passons maintenant à la protection des données. Il est essentiel de **traiter les données sociales sensibles dans le respect du RGPD**, en s'assurant de la protection des données lors de la gestion des informations CSE. Des exemples concrets, tels que la présentation des effectifs et des rémunérations moyennes, illustrent ce lien.

Une autre dimension importante est la mise en pratique. La formation inclut des **cas pratiques récents, comme le télétravail et la RSE** , pour contextualiser les enjeux professionnels. Vous aurez l'occasion de construire un extrait de BDES et de réaliser une fiche de veille sociale, structurant ainsi une veille sur les évolutions du dialogue social et du droit collectif.

Quels documents doivent être transmis au CSE pour garantir la transparence ?

Bonnes réponses

- BDES et bilan social simplifié

Mauvaises réponses

- Rapport annuel de gestion
- Plan de formation des salariés

Documents essentiels pour la transparence au CSE

> Pour garantir la transparence envers le CSE, le gestionnaire de paie doit transmettre des documents clés tels que la BDES et le bilan social simplifié. Ces documents fournissent des informations détaillées sur les effectifs, les rémunérations et d'autres données sociales. Ils permettent au CSE de suivre les évolutions sociales et d'assurer un dialogue social efficace, tout en respectant les obligations légales.

Pourquoi est-il important de respecter le RGPD lors de la gestion des informations CSE ?

Bonnes réponses

- Pour protéger les données sociales sensibles

Mauvaises réponses

- Pour garantir la transparence des informations
- Pour faciliter l'accès aux données par le CSE

Protection des données sensibles dans le CSE

> Respecter le RGPD lors de la gestion des informations CSE est essentiel pour garantir la protection des données sociales sensibles. Le gestionnaire de paie doit s'assurer que les informations transmises, telles que celles contenues dans la BDES,

> sont traitées en conformité avec les règles de confidentialité et de sécurité des données, préservant ainsi la vie privée des salariés.

Dans quel cas le gestionnaire de paie doit-il réaliser une fiche de veille sociale ?

Bonnes réponses

- Pour suivre les évolutions du dialogue social

Mauvaises réponses

- Pour analyser les performances financières
- Pour évaluer la satisfaction des clients

Importance de la veille sociale pour le dialogue

> La fiche de veille sociale est essentielle pour le gestionnaire de paie afin de suivre les évolutions du dialogue social et du droit collectif. Elle permet de structurer une veille sur les changements législatifs et les pratiques professionnelles, notamment en matière de télétravail et de responsabilité sociale des entreprises (RSE), renforçant ainsi la transparence et l'information envers le CSE.

Le rôle du gestionnaire de paie dans la BDESE

• La transmission de la BDESE

> L'assistant(e) ressources humaines joue un rôle clé dans la **transmission de la BDESE** au CSE. Cette base de données est **obligatoire à partir de 50 salariés** selon l'article L2312-18 du Code du travail. Elle doit être mise à jour annuellement avec des informations sur les effectifs, les rémunérations, l'égalité femmes/hommes et les conditions de travail. 📊

• L'intégration du bilan social simplifié

> Pour les entreprises de **plus de 300 salariés**, le bilan social simplifié est intégré à la BDESE. Ce bilan, anciennement requis par l'article L2323-8, permet de centraliser les données sociales essentielles. En effet, cela facilite la consultation par le CSE et les délégués syndicaux. 🏢

• L'utilisation des données des bulletins de paie

> Les données issues des **bulletins de paie** sont utilisées pour construire des indicateurs sociaux. Ces indicateurs incluent l'index égalité, le turnover et la pyramide des âges. Par ailleurs, ils permettent d'évaluer la politique sociale de l'entreprise et d'améliorer les conditions de travail. 📈

Quel indicateur social peut être construit à partir des données des bulletins de paie ?

Bonnes réponses

- La pyramide des âges

Mauvaises réponses

- L'index de performance
- Le taux de satisfaction

Indicateurs sociaux issus des bulletins de paie

> Les bulletins de paie fournissent des données essentielles pour créer des indicateurs sociaux. Parmi eux, la pyramide des âges est construite à partir des informations sur les effectifs. Elle permet d'analyser la répartition des âges au sein de l'entreprise, aidant à évaluer la politique sociale et à anticiper les besoins en gestion des ressources humaines.

Pour quelle raison le bilan social simplifié est-il intégré à la BDESE ?

Bonnes réponses

- Faciliter la consultation par le CSE

Mauvaises réponses

- Faciliter la gestion des ressources humaines
- Optimiser les performances économiques de l'entreprise

Centralisation des données sociales pour le CSE

> Le bilan social simplifié est intégré à la BDESE pour les entreprises de plus de 300 salariés afin de centraliser les données sociales essentielles. Cette centralisation permet au CSE et aux délégués syndicaux d'accéder facilement aux informations nécessaires pour leurs consultations et négociations, facilitant ainsi leur rôle dans l'évaluation de la politique sociale de l'entreprise.

À quelle fréquence la BDESE doit-elle être mise à jour ?

Bonnes réponses

- Annuellement

Mauvaises réponses

- Mensuellement
- Trimestriellement

Mise à jour annuelle des données sociales

> La BDESE, essentielle pour le CSE, doit être mise à jour chaque année. Elle contient des informations sur les effectifs, les rémunérations, l'égalité femmes/hommes et les conditions de travail. Cette mise à jour annuelle permet de garantir la pertinence des données sociales et de faciliter la consultation par le CSE et les délégués syndicaux.

Fichier Excel de BDESE à télécharger

Modèle de base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).xlsx

Selon vous, comment le RGPD influence-t-il la gestion des données de paie ? 🤔

Selon vous, comment le RGPD influence-t-il la gestion des données de paie ? 🤔

https://app.teachup.com/contributions/1cb27977-9426-434f-a1e9-44e4dc633c19

Respecter le RGPD dans la gestion des données

> Le gestionnaire de paie doit être vigilant quant à la manipulation des données personnelles des salariés. Il est crucial de respecter les obligations du RGPD, notamment en limitant les données transmises au strict nécessaire pour la mission du CSE. Anonymiser ou pseudonymiser les données nominatives est essentiel pour protéger la vie privée des employés. Conserver une traçabilité de la diffusion et respecter le principe de minimisation des données sont des pratiques indispensables pour éviter toute violation du RGPD. Les articles 4 et 5 du RGPD,

> ainsi que l'article L2312-18 du Code du travail, fournissent un cadre légal pour assurer la conformité.

Confidentialité des données salariales : règles et pratiques du CSE

Le CSE ne peut pas recevoir la liste nominative des salaires bruts mensuels des salariés sans leur accord formel. Cela fait écho à notre discussion sur le RGPD, où la protection des données personnelles est primordiale. Les informations doivent être agrégées ou anonymisées pour garantir la confidentialité.

Passons maintenant aux négociations annuelles obligatoires (NAO). **Le gestionnaire de paie peut fournir des données statistiques non nominatives** , telles que les rémunérations moyennes par catégorie socio-professionnelle. Ces données sont **intégrées à la BDESE** , permettant au **CSE** de mener à bien ses consultations sociales tout en respectant les règles du **RGPD** .

La BDESE et la protection des données RH : enjeux pour le CSE

La BDESE est un outil essentiel pour le CSE, obligatoire dès que l'entreprise atteint 50 salariés. Elle permet d'accéder à des informations économiques et sociales fondamentales pour les **consultations** annuelles. Cependant, il est important de respecter la **confidentialité** des données personnelles des salariés.

A ce titre l'assistant(e) ressources humaines joue un rôle clé dans la transmission des données au CSE. **Il ne peut pas divulguer le nom et le salaire individuel des salariés**. Le RGPD impose la pseudonymisation de certaines données RH pour protéger la vie privée des employés. Cela fait écho à notre discussion précédente sur la protection des données personnelles.

Dans quel cas le gestionnaire de paie doit-il pseudonymiser les données RH ?

Bonnes réponses

- Pour respecter le RGPD

Mauvaises réponses

- Pour respecter la confidentialité des échanges syndicaux
- Pour garantir l'anonymat des adhérents

Protection des données personnelles des salariés

> La pseudonymisation des données RH est nécessaire pour garantir la protection des informations personnelles des salariés, conformément au RGPD. Le gestionnaire de paie doit veiller à ce que les données transmises au CSE ne permettent pas d'identifier directement les employés, préservant ainsi leur vie privée tout en respectant les obligations légales de l'entreprise.

Quels sont les enjeux de la protection des données RH pour le CSE ?

Bonnes réponses

- Respecter la confidentialité des données personnelles

Mauvaises réponses

- Divulguer les salaires individuels
- Partager les données sans consentement

Confidentialité des données dans la BDESE

> La BDESE, obligatoire dès 50 salariés, fournit au CSE des informations économiques et sociales essentielles. Le gestionnaire de paie doit veiller à la confidentialité des données personnelles des salariés, conformément au RGPD. La pseudonymisation est nécessaire pour protéger la vie privée des employés, évitant ainsi la divulgation de noms et salaires individuels.

Synthèse

Carte mentale CSE

> ✅ **1. Base de données (BDESE)**
> 📍 À ajouter sous "entreprise 50 salariés et plus" > Fonctionnement

➤ Mise en place obligatoire de la BDESE (anciennement BDES)
➤ Contient les données économiques, sociales, environnementales
➤ Accès permanent pour les membres du CSE
🔗 Référence : L2312-18 C. trav.

✅ **2. Négociations obligatoires**
📍 À ajouter sous "attributions" > entreprise 50 salariés et plus

➤ Participation aux NAO (négociation annuelle obligatoire)
➤ Sujets : rémunération, égalité F/H, temps de travail, QVCT
➤ Possibilité de signature d'accords si Conseil d'entreprise
🔗 Référence : L2242-1 et suivants

✅ **3. Consultations obligatoires**
📍 À ajouter dans "consultations et informations" (détailler les 3 blocs légaux)

1. Orientations stratégiques
2. Situation économique et financière
3. Politique sociale, emploi et conditions de travail
🔗 Référence : L2312-17

✅ **4. Index égalité F/H**
📍 À ajouter sous "droits d'alerte" ou en lien avec "consultations"

➤ Transmission de l'index égalité chaque année au CSE
➤ Consultation obligatoire si note < 75
🔗 Référence : L1142-7, décret 2019-15

✅ **5. Budget du CSE**
📍 À ajouter sous "entreprise 50 salariés et plus" > Fonctionnement

➤ Budget de fonctionnement : 0,20 % de la masse salariale brute
➤ Budget des ASC (activités sociales et culturelles) : à négocier
➤ Gestion par les membres titulaires
🔗 Référence : L2315-61 à L2315-62

✅ **6. Recours à l'expertise**
📍 À ajouter dans "consultations et informations"

➤ Droit de recourir à un expert-comptable :

- sur les orientations stratégiques,
- en cas de projet important,
- ou en cas de risque grave.
🔗 Référence : L2315-87

> ✅ **7. Délit d'entrave**
> 📍 À ajouter à part (encadré rouge ⚠️ ou lien avec fonctionnement)
>
> ➤ Le fait d'empêcher le fonctionnement du CSE est un délit d'entrave
> ➤ Sanction : amende pouvant aller jusqu'à 7 500 €
> 🔗 Référence : L2317-1

