

# FAQ PROFESSIONNELLE

## COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

20 questions par module • 9 modules • 180 fiches opérationnelles

Aide-mémoire réglementaire — France — entreprises de droit privé

Objet du document. Transformer le support « Formation CSE » en une FAQ professionnelle, structurée par modules, juridiquement prudente et directement exploitable par les élus, employeurs, préventeurs et formateurs.

Périmètre. Entreprises de droit privé en France. Les accords collectifs, l'effectif, l'organisation en établissements distincts et la situation réelle de l'entreprise peuvent modifier les modalités applicables.

9 modules  
Reprise des neuf séquences du support

180 questions  
20 fiches normalisées par module

Actualisation  
État du droit au 20 juin 2026

Lecture. Chaque question distingue la réponse, le cadre réglementaire, le statut (obligatoire, recommandé ou conditionnel), les acteurs, la temporalité, la traçabilité et un point de vigilance terrain.

Point de vigilance 3SAFE : Ce document est un support pédagogique. Il doit être adapté aux accords applicables, à l'effectif, aux risques, au DUERP et aux décisions réelles. Les données et la société SOTIM S.A. sont fictives.

Source pédagogique : diaporama « Formation CSE » — cas fictif SOTIM S.A.  
Conception éditoriale : 3SAFE — formation, prévention et conseil.

# Sommaire opérationnel

Les neuf modules suivent la progression du support d'origine, tout en corrigeant les points juridiques devenus inexacts ou volontairement introduits comme anomalies pédagogiques.

Module	Thème	Questions
1	Mise en place du CSE et premiers pas	20
2	Attributions du CSE et communication	20
3	Fonctionnement pratique, moyens et posture des élus	20
4	Droits d'alerte et recours à l'expertise	20
5	Bases de la comptabilité d'entreprise	20
6	Analyse de la santé financière et BDESE	20
7	Environnement économique et juridique de l'entreprise	20
8	Mise en situation pratique et jeux de rôle	20
9	Synthèse, évaluation et perspectives du mandat	20

## Accès direct aux modules

<b>Module 1 - Mise en place du CSE et premiers pas</b>	<b>4</b>
<b>Module 2 - Attributions du CSE et communication</b>	<b>11</b>
<b>Module 3 - Fonctionnement pratique, moyens et posture des élus</b>	<b>18</b>
<b>Module 4 - Droits d'alerte et recours à l'expertise</b>	<b>26</b>
<b>Module 5 - Bases de la comptabilité d'entreprise</b>	<b>34</b>
<b>Module 6 - Analyse de la santé financière et BDESE</b>	<b>40</b>
<b>Module 7 - Environnement économique et juridique de l'entreprise</b>	<b>47</b>
<b>Module 8 - Mise en situation pratique et jeux de rôle</b>	<b>54</b>
<b>Module 9 - Synthèse, évaluation et perspectives du mandat</b>	<b>60</b>
<b>Synthèse opérationnelle — checklist de mandat</b>	<b>67</b>
<b>Références réglementaires principales</b>	<b>68</b>

Corrections majeures intégrées : 6 titulaires et 6 suppléants avec 21 heures à 120 salariés ; suppression depuis le 26 octobre 2025 de l'ancienne limite nationale de trois mandats successifs ; transfert du reliquat de fonctionnement vers les ASC plafonné à 10 % ; financement des expertises déterminé par leur fondement et non par le seul seuil de 300 salariés.

## Tableau rapide des obligations principales

Lecture immédiate des règles les plus souvent mobilisées dans le cas d'une entreprise de 120 salariés. Les accords collectifs peuvent adapter certaines modalités dans les limites prévues par la loi.

Situation	Statut	Pilote / réalisation	Quand / périodicité	Références
Mise en place du CSE	Obligatoire à 11 salariés sur 12 mois consécutifs	Employeur ; élections par les salariés	Dès le seuil atteint durablement	L.2311-2
Composition à 120 salariés	6 titulaires + 6 suppléants ; 21 h par titulaire	Employeur, organisations syndicales, électeurs	À chaque renouvellement	R.2314-1
Secrétaire et trésorier	Désignés parmi les titulaires	CSE réuni en séance	Première réunion puis remplacement si besoin	L.2315-23
Réunions à 120 salariés	Accord : au moins 6/an ; à défaut : bimestrielles	Employeur et secrétaire	Calendrier annuel	L.2315-27 à L.2315-30
Réunions et inspections SSCT	Au moins 4 réunions SSCT/an ; inspections régulières	CSE, employeur, acteurs prévention	Au moins quatre séquences annuelles	L.2312-13 ; L.2315-27
BDESE	Obligatoire à partir de 50 salariés	Employeur ; accès CSE/DS	Accès permanent et mise à jour régulière	L.2312-18 à L.2312-23
Consultations récurrentes	Orientations ; situation économique ; politique sociale	Employeur consulte ; CSE rend un avis	Selon accord ou régime supplétif	L.2312-17
Budget de fonctionnement	0,20 % de la masse salariale de 50 à < 2 000 salariés	Employeur verse ; CSE gère	Chaque exercice	L.2315-61
Transfert de reliquat	Possible dans la limite légale de 10 %	CSE par délibération	Après clôture et constat de l'excédent	R.2315-31-1
Formation SSCT initiale	5 jours pour les membres de la délégation	Employeur et organisme de formation	Premier mandat ; renouvellement selon les textes	L.2315-18
Alerte DGI	Conditionnelle ; procédure immédiate et registre spécial	Membre du CSE et employeur	Sans délai	L.4131-2 ; L.4132-2
Expertise	Financement selon le motif : 100 % ou 80/20	CSE désigne ; expert réalise	Au lancement de la consultation ou dès risque grave	L.2315-80 à L.2315-94

**Point de vigilance 3SAFE :** Les références ci-dessus donnent le cadre général. Toujours vérifier l'accord d'entreprise, l'effectif, l'existence d'établissements distincts et la nature exacte du projet ou du risque.

# Module 1 - Mise en place du CSE et premiers pas

Ce module présente le seuil de mise en place, la composition, les mandats, les acteurs et les premiers actes d'un CSE.

## Les 20 questions du module

1.1 — Qu'est-ce que le comité social et économique ?	1.11 — À quoi sert le protocole d'accord préélectoral ?
1.2 — À partir de quel effectif le CSE doit-il être mis en place ?	1.12 — Quand faut-il mettre en place des CSE d'établissement et un CSE central ?
1.3 — Quelle différence existe entre un CSE de 11 à 49 salariés et un CSE d'au moins 50 salariés ?	1.13 — Quel est le rôle général du CSE dans une entreprise de 120 salariés ?
1.4 — Combien d'élus compte un CSE dans une entreprise de 120 salariés ?	1.14 — Quelles missions environnementales le CSE exerce-t-il ?
1.5 — Qui préside le CSE ?	1.15 — Le CSE remplace-t-il les délégués syndicaux ?
1.6 — Comment sont désignés le secrétaire et le trésorier ?	1.16 — Quels sujets traiter lors de la première réunion du CSE ?
1.7 — Les suppléants assistent-ils automatiquement aux réunions ?	1.17 — Le règlement intérieur du CSE est-il obligatoire ?
1.8 — Quelle est la durée normale du mandat des élus ?	1.18 — De quelles formations les élus bénéficient-ils ?
1.9 — Le nombre de mandats successifs est-il encore limité à trois ?	1.19 — Quels moyens doivent être disponibles dès l'installation du CSE ?
1.10 — Qui prend l'initiative des élections du CSE ?	1.20 — Comment corriger une note de direction non conforme sur le CSE ?

### Question n°1.1 — Qu'est-ce que le comité social et économique ?

Réponse synthétique : Le CSE est l'instance élue de représentation du personnel. Il reprend les principales attributions autrefois exercées par les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT. Ses compétences dépendent de l'effectif : réclamations et santé-sécurité à partir de 11 salariés, puis attributions économiques, sociales et environnementales renforcées à partir de 50 salariés.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2311-1 ; L.2312-1, L.2312-5 et L.2312-8.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire dès que le seuil légal est atteint.	Employeur pour la mise en place ; salariés électeurs et membres élus pour le fonctionnement.	À la création de l'entreprise ou dès franchissement durable du seuil ; renouvellement selon la durée du mandat.	Procès-verbaux d'élections, accords de mise en place, liste des élus et registre des réunions.

Point de vigilance 3SAFE : Ne pas réduire le CSE à un simple relais d'information : il dispose de droits propres d'enquête, d'alerte et de consultation.

### Question n°1.2 — À partir de quel effectif le CSE doit-il être mis en place ?

Réponse synthétique : Le CSE doit être mis en place lorsque l'entreprise atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs. Le calcul de l'effectif obéit aux règles du Code du travail et ne se limite pas au nombre de CDI présents le jour du scrutin.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2311-2 ; L.1111-2 ; L.1251-54.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire.	Employeur, avec les organisations syndicales invitées à négocier le protocole préélectoral.	Dès que le seuil de 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs.	Historique mensuel des effectifs, invitations syndicales, protocole préélectoral et calendrier électoral.

Point de vigilance 3SAFE : Un franchissement ponctuel ne suffit pas ; l'employeur doit néanmoins suivre les effectifs chaque mois.

### Question n°1.3 — Quelle différence existe entre un CSE de 11 à 49 salariés et un CSE d'au moins 50 salariés ?

Réponse synthétique : Entre 11 et 49 salariés, le CSE présente les réclamations, contribue à la santé-sécurité, réalise des enquêtes et exerce certains droits d'alerte. À partir de 50 salariés, il acquiert en plus la personnalité civile, des budgets, une BDESE et des consultations économiques, sociales et environnementales. L'acquisition de ces attributions peut être différée selon les règles de franchissement de seuil.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-1 à L.2312-8 ; L.2312-2.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire, avec régime variable selon l'effectif.	Employeur et CSE ; conseil juridique ou service RH pour sécuriser le franchissement du seuil.	À chaque variation durable d'effectif ; vérifier aussi la date de renouvellement de l'instance.	Calculs d'effectif, calendrier de franchissement et tableau des attributions applicables.

Point de vigilance 3SAFE : Le passage à 50 salariés ne produit pas toujours tous ses effets le jour même : vérifier précisément L.2312-2.

### Question n°1.4 — Combien d'élus compte un CSE dans une entreprise de 120 salariés ?

Réponse synthétique : À défaut d'accord modifiant le nombre de sièges dans les limites légales, une entreprise de 100 à 124 salariés élit 6 titulaires et 6 suppléants. Chaque titulaire dispose normalement de 21 heures de délégation par mois. Le protocole préélectoral peut adapter le nombre de sièges et le volume individuel d'heures, sans réduire le volume global prévu par le tableau légal.

Cadre réglementaire : Code du travail : R.2314-1 ; L.2314-7.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire, sous réserve d'un protocole préélectoral conforme.	Employeur et organisations syndicales pour le protocole ; électeurs pour le vote.	À chaque élection ou renouvellement.	Protocole préélectoral, listes de candidats, procès-verbal Cerfa et tableau des crédits d'heures.

Point de vigilance 3SAFE : Pour SOTIM, annoncer 3 ou 4 titulaires serait erroné : le tableau actuel prévoit 6 titulaires.

### Question n°1.5 — Qui préside le CSE ?

Réponse synthétique : Le CSE est présidé par l'employeur ou son représentant, dûment habilité. Le président convoque les réunions et établit l'ordre du jour avec le secrétaire. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il peut être assisté de trois collaborateurs ayant voix consultative ; leur nombre ne peut excéder celui des représentants titulaires présents.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-23 ; L.2315-29.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire.	Employeur ou représentant disposant d'une délégation suffisante ; secrétaire pour l'ordre du jour.	À chaque réunion.	Délégation de pouvoirs éventuelle, convocations et ordres du jour.

Point de vigilance 3SAFE : Le président anime l'instance mais ne peut pas se substituer aux élus ni désigner unilatéralement leurs représentants.

### Question n°1.6 — Comment sont désignés le secrétaire et le trésorier ?

Réponse synthétique : Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE désigne parmi ses membres titulaires un secrétaire et un trésorier. La désignation résulte d'un vote du comité, généralement lors de la première réunion. Le règlement intérieur peut préciser les règles de candidature, de remplacement et de révocation de ces fonctions internes.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-23 ; L.2315-24.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire à partir de 50 salariés.	Membres titulaires du CSE ; le président participe au vote seulement lorsqu'il s'agit d'une décision de gestion interne où il a voix, sous réserve des règles applicables.	Lors de la première réunion, puis en cas de vacance.	Délibération et procès-verbal de désignation ; remise des moyens et pouvoirs bancaires.

Point de vigilance 3SAFE : La direction ne peut pas nommer la DRH secrétaire du CSE : le secrétaire est un élu titulaire.

### Question n°1.7 — Les suppléants assistent-ils automatiquement aux réunions ?

Réponse synthétique : Le suppléant assiste aux réunions lorsqu'il remplace un titulaire absent. En dehors de ce remplacement, sa présence permanente n'est pas un droit légal général, sauf accord ou disposition plus favorable. Il doit toutefois recevoir l'ordre du jour afin de pouvoir remplacer utilement un titulaire.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2314-1 ; L.2314-37 ; L.2315-30.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Conditionnel.	Employeur pour les convocations ; titulaires et suppléants pour l'organisation des remplacements.	À chaque réunion et dès qu'une absence est connue.	Ordre du jour transmis, tableau des remplacements et mention au procès-verbal.

Point de vigilance 3SAFE : Éviter de confondre information du suppléant et droit automatique de siéger.

### Question n°1.8 — Quelle est la durée normale du mandat des élus ?

Réponse synthétique : La durée légale du mandat est de quatre ans. Un accord de branche, de groupe ou d'entreprise peut prévoir une durée comprise entre deux et quatre ans. La date de début et de fin doit être clairement suivie afin d'organiser le renouvellement sans interruption de représentation.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2314-33 et L.2314-34.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire, sauf durée conventionnelle de 2 à 4 ans.	Employeur, organisations syndicales et élus.	À chaque élection ; préparation du renouvellement avant l'échéance.	Protocole préélectoral, procès-verbal d'élection et calendrier des mandats.

Point de vigilance 3SAFE : Une durée de mandat différente ne peut pas être décidée unilatéralement par l'employeur.

### Question n°1.9 — Le nombre de mandats successifs est-il encore limité à trois ?

Réponse synthétique : Non. Depuis le 26 octobre 2025, la limitation légale à trois mandats successifs a été supprimée de l'article L.2314-33. Un élu peut donc se représenter sans cette limite nationale, sous réserve des conditions d'éligibilité et d'éventuelles règles conventionnelles licites.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2314-33, version issue de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Non obligatoire : ancienne limitation supprimée.	Employeur, organisations syndicales, candidats et service chargé des élections.	À vérifier lors de tout scrutin organisé depuis le 26 octobre 2025.	Version à jour du Code du travail, protocole préélectoral et listes de candidatures.

Point de vigilance 3SAFE : Les supports qui indiquent encore « trois mandats maximum » sont obsolètes depuis octobre 2025.

### Question n°1.10 — Qui prend l'initiative des élections du CSE ?

Réponse synthétique : L'employeur organise les élections. Il informe le personnel et invite les organisations syndicales habilitées à négocier le protocole préélectoral et à présenter des candidats. Le premier tour doit intervenir dans le délai légal suivant l'information du personnel.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2314-4 à L.2314-10.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire.	Employeur ; organisations syndicales ; bureau de vote.	À la mise en place puis à chaque renouvellement, en anticipant l'échéance.	Avis au personnel, invitations, preuves d'envoi, protocole, listes électorales et procès-verbaux.

Point de vigilance 3SAFE : Une absence de candidature ne dispense pas d'avoir mené et tracé correctement toute la procédure.

### Question n°1.11 — À quoi sert le protocole d'accord préélectoral ?

Réponse synthétique : Le protocole organise concrètement les élections : collèges, répartition du personnel et des sièges, modalités du scrutin, horaires, vote électronique éventuel et représentation équilibrée des femmes et des hommes. Il peut aussi adapter le nombre de sièges et les heures de délégation dans les limites légales.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2314-6, L.2314-7, L.2314-11 à L.2314-13.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire lorsqu'une négociation doit être ouverte ; contenu selon le contexte.	Employeur et organisations syndicales habilitées.	Avant chaque élection.	Protocole signé, procès-verbal de désaccord éventuel et décisions administratives ou judiciaires si nécessaire.

Point de vigilance 3SAFE : Ne pas recopier un ancien protocole sans vérifier les effectifs, collèges et proportions femmes-hommes.

### Question n°1.12 — Quand faut-il mettre en place des CSE d'établissement et un CSE central ?

Réponse synthétique : Lorsqu'une entreprise d'au moins 50 salariés comporte au moins deux établissements distincts, des CSE d'établissement et un CSE central sont constitués. Le nombre et le périmètre des établissements sont fixés par accord ou, à défaut, par décision de l'employeur selon le degré d'autonomie de gestion.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2313-1 à L.2313-5.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Conditionnel.	Employeur, organisations syndicales et, en cas de contestation, autorité administrative puis juge.	Lors de la mise en place, d'une réorganisation ou d'une évolution de l'autonomie des sites.	Accord de périmètre, décision motivée, organigrammes et délégations de gestion.

Point de vigilance 3SAFE : Un simple éloignement géographique ne suffit pas à caractériser un établissement distinct.

### Question n°1.13 — Quel est le rôle général du CSE dans une entreprise de 120 salariés ?

Réponse synthétique : Le CSE assure l'expression collective des salariés afin que leurs intérêts soient pris en compte dans les décisions relatives à la gestion, à l'évolution économique, à l'organisation du travail, à la formation et aux techniques de production. Il exerce aussi des missions en santé-sécurité, gère les ASC et rend des avis sur les consultations obligatoires.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-8 à L.2312-13 ; L.2312-78.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire.	Élus titulaires, avec participation des salariés, du président et des acteurs de prévention.	En continu et lors de chaque projet ou consultation relevant de ses attributions.	Ordres du jour, avis motivés, procès-verbaux, rapports d'inspection et décisions ASC.

Point de vigilance 3SAFE : Un avis du CSE est consultatif, mais la consultation préalable peut être légalement obligatoire.

### Question n°1.14 — Quelles missions environnementales le CSE exerce-t-il ?

Réponse synthétique : Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est informé des conséquences environnementales de l'activité au cours des consultations récurrentes. Il est également informé et consulté sur les conséquences environnementales des projets relevant de ses attributions et peut intégrer ces enjeux à ses avis et propositions.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-8, L.2312-17 et L.2312-21.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire dans le cadre des consultations concernées.	Employeur pour l'information ; CSE et experts pour l'analyse.	Lors des consultations récurrentes et des projets ayant un impact environnemental.	BDESE, études d'impact, indicateurs, avis du CSE et réponses de la direction.

Point de vigilance 3SAFE : L'environnement n'est pas un thème isolé : il doit être relié à l'emploi, aux investissements et aux conditions de travail.

### Question n°1.15 — Le CSE remplace-t-il les délégués syndicaux ?

Réponse synthétique : Non. Le CSE est une instance élue d'information, de consultation et de représentation. Le délégué syndical est désigné par une organisation syndicale représentative et négocie les accords collectifs. Les deux institutions coopèrent mais leurs compétences ne se confondent pas.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2311-1 et suivants ; L.2143-1 et suivants.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Non : coexistence possible et fréquente.	CSE, délégués syndicaux, organisations syndicales et employeur.	En permanence, notamment lors des consultations et négociations.	Mandats, désignations syndicales, accords collectifs et procès-verbaux.

Point de vigilance 3SAFE : Le CSE ne doit pas signer un accord collectif à la place d'un délégué syndical sauf régime légal de négociation dérogatoire.

### Question n°1.16 — Quels sujets traiter lors de la première réunion du CSE ?

Réponse synthétique : La première réunion doit organiser le fonctionnement : désignation du secrétaire et du trésorier, adoption ou préparation du règlement intérieur, calendrier prévisionnel, comptes bancaires, assurances, moyens matériels, budgets, accès à la BDESE, modalités des procès-verbaux et éventuelles commissions.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-23 à L.2315-35 ; L.2315-61 et suivants.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire pour les décisions légalement requises ; recommandé pour le reste.	Président, membres titulaires, secrétaire et trésorier nouvellement désignés.	Dès la première réunion suivant les élections.	Ordre du jour détaillé, délibérations, procès-verbal, relevé de décisions et calendrier annuel.

Point de vigilance 3SAFE : Préparer les projets de résolution avant la séance évite de reporter les décisions essentielles.

### Question n°1.17 — Le règlement intérieur du CSE est-il obligatoire ?

Réponse synthétique : Oui dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Il fixe les modalités de fonctionnement du comité et de ses rapports avec les salariés. Il ne peut imposer à l'employeur des obligations supplémentaires sans son accord, sauf si elles résultent de la loi.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-24.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire à partir de 50 salariés.	CSE pour l'adoption ; employeur participe aux débats et peut contester une clause illicite.	Après l'installation du CSE, puis à chaque mise à jour nécessaire.	Règlement daté, version adoptée, procès-verbal et historique des modifications.

Point de vigilance 3SAFE : Un modèle ancien de CE doit être entièrement actualisé avant adoption.

### Question n°1.18 — De quelles formations les élus bénéficient-ils ?

Réponse synthétique : Tous les membres de la délégation bénéficient d'une formation SSCT : cinq jours minimum lors du premier mandat, puis trois jours au renouvellement, ou cinq jours pour les membres de CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les titulaires élus pour la première fois bénéficient aussi d'une formation économique pouvant durer jusqu'à cinq jours.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-18 ; L.2315-63.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire lorsque les conditions sont réunies.	Employeur pour le congé et la prise en charge SSCT ; CSE pour le coût de la formation économique selon les règles applicables.	Au début du premier mandat, puis au renouvellement et en cas de besoin.	Demandes de congé, conventions, programmes, feuilles d'émargement et attestations.

Point de vigilance 3SAFE : La formation SSCT concerne titulaires et suppléants, pas seulement les membres d'une CSSCT.

### Question n°1.19 — Quels moyens doivent être disponibles dès l'installation du CSE ?

Réponse synthétique : Dans une entreprise d'au moins 50 salariés, l'employeur fournit un local aménagé et le matériel nécessaire. Les élus doivent également disposer des heures de délégation, de la liberté de déplacement, des panneaux d'affichage, de l'accès aux informations et, lorsque le seuil est atteint, à la BDESE.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-7 à L.2315-15 ; L.2315-25 ; L.2312-18.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire.	Employeur pour la mise à disposition ; CSE pour l'usage et la conservation des moyens.	Dès l'installation, puis maintien permanent.	État des lieux du local, inventaire du matériel, accès informatiques, règles d'utilisation et demandes écrites.

Point de vigilance 3SAFE : Un local inutilisable ou empêchant la confidentialité peut caractériser une entrave au fonctionnement.

### Question n°1.20 — Comment corriger une note de direction non conforme sur le CSE ?

Réponse synthétique : Le CSE doit comparer chaque affirmation aux textes en vigueur, demander une rectification écrite et faire inscrire les désaccords à l'ordre du jour et au procès-verbal. Pour SOTIM, les points sensibles sont notamment les 6 titulaires, les 21 heures de délégation, la désignation du secrétaire par les élus, les réunions au moins bimestrielles à défaut d'accord et le budget de fonctionnement légal.

Cadre réglementaire : Code du travail : R.2314-1 ; L.2315-23 ; L.2315-28 ; L.2315-61.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire de respecter le droit ; correction recommandée sans délai.	Secrétaire, élus, employeur, RH ; inspection du travail ou conseil si blocage.	Dès découverte de l'erreur et avant qu'elle produise des effets.	Tableau d'écarts, demande de rectification, ordre du jour, procès-verbal et réponse motivée.

Point de vigilance 3SAFE : Toujours vérifier la version en vigueur : l'ancienne limite de trois mandats a par exemple été supprimée en 2025.

## Module 2 - Attributions du CSE et communication

Ce module distingue les missions économiques, sociales, sanitaires, environnementales et culturelles du CSE, puis précise les règles d'une communication utile, loyale et respectueuse de la confidentialité.

### Les 20 questions du module

2.1 — Le CSE peut-il présenter une réclamation individuelle d'un salarié ?	2.11 — Le CSE peut-il gérer librement les activités sociales et culturelles ?
2.2 — En quoi consiste la consultation sur les orientations stratégiques ?	2.12 — Quels critères le CSE peut-il utiliser pour attribuer les ASC ?
2.3 — Que couvre la consultation sur la situation économique et financière ?	2.13 — Quels moyens de communication le CSE peut-il utiliser ?
2.4 — Que couvre la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi ?	2.14 — Que peut afficher le CSE sur ses panneaux ?
2.5 — Quand une consultation ponctuelle du CSE est-elle nécessaire ?	2.15 — Comment communiquer lorsqu'une rumeur économique circule ?
2.6 — Quel rôle joue la BDESE dans les consultations ?	2.16 — Quelle obligation de confidentialité pèse sur les élus ?
2.7 — Quelles sont les missions économiques du CSE au-delà des consultations annuelles ?	2.17 — Comment traiter une situation disciplinaire individuelle ?
2.8 — Quelles sont les missions du CSE en santé, sécurité et conditions de travail ?	2.18 — Comment le CSE intervient-il face au harcèlement ou à une discrimination ?
2.9 — À quelle fréquence le CSE doit-il réaliser des inspections SSCT ?	2.19 — Comment intégrer l'environnement dans un avis du CSE ?
2.10 — Le CSE doit-il être associé au DUERP ?	2.20 — Le CSE négocie-t-il les accords collectifs ?

### Question n°2.1 — Le CSE peut-il présenter une réclamation individuelle d'un salarié ?

Réponse synthétique : Oui. Le CSE peut présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, au Code du travail, à la protection sociale et aux conventions ou accords applicables. L' élu écoute, vérifie les faits, respecte le choix du salarié et formule la demande sans se substituer à un avocat ou à une juridiction.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-5 ; L.2312-8.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire au titre des attributions du CSE.	Salarié concerné, élu CSE, employeur ou service RH.	Dès qu'une réclamation est portée à la connaissance d'un élu ; suivi jusqu'à réponse.	Note factuelle, accord du salarié, question inscrite à la réunion et réponse de l'employeur.

Point de vigilance 3SAFE : Anonymiser la communication collective lorsqu'un cas individuel pourrait être identifié.

## Question n°2.2 — En quoi consiste la consultation sur les orientations stratégiques ?

Réponse synthétique : Le CSE examine les orientations définies par l'organe de gouvernance et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, les métiers, les compétences, l'organisation du travail, la sous-traitance et la formation. Il rend un avis motivé et peut proposer des orientations alternatives auxquelles la gouvernance doit apporter une réponse argumentée.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-17, L.2312-22 et L.2312-24.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire à partir de 50 salariés, annuellement à défaut d'accord.	Employeur et organe de gouvernance ; CSE ; expert-comptable possible.	Selon l'accord applicable ou, à défaut, chaque année.	BDESE, plan stratégique, hypothèses, avis du CSE et réponse de la gouvernance.

Point de vigilance 3SAFE : Demander les hypothèses chiffrées et les impacts emploi-compétences, pas seulement une présentation commerciale.

## Question n°2.3 — Que couvre la consultation sur la situation économique et financière ?

Réponse synthétique : Elle porte sur l'activité, les comptes, les perspectives, la recherche et développement et, selon les sociétés, les documents transmis aux actionnaires ainsi que certains rapports de durabilité. Le CSE doit disposer d'informations suffisantes pour apprécier la rentabilité, l'endettement, la trésorerie et les risques.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-17, L.2312-22 et L.2312-25.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire à partir de 50 salariés, annuellement à défaut d'accord.	Employeur, direction financière, CSE et expert-comptable éventuel.	Selon l'accord ou, à défaut, chaque année avant l'avis du CSE.	Comptes annuels, annexes, budgets, BDESE, rapport d'expert et avis motivé.

Point de vigilance 3SAFE : Un résultat positif ne suffit pas : analyser aussi la trésorerie, les marges et les éléments exceptionnels.

## Question n°2.4 — Que couvre la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi ?

Réponse synthétique : Elle traite notamment de l'emploi, des qualifications, de la formation, des périodes de reconversion, de l'apprentissage, des conditions de travail, de la prévention, du temps de travail, des congés, de l'égalité professionnelle et du droit d'expression. Le CSE peut rendre un avis unique ou des avis séparés.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-17, L.2312-22 et L.2312-26, version en vigueur depuis 2026.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire à partir de 50 salariés, annuellement à défaut d'accord.	Employeur, RH, prévention, CSE, SPST et expert-comptable éventuel.	Selon l'accord ou, à défaut, chaque année.	BDESE, données RH, DUERP, programme de prévention, bilan formation et avis.

Point de vigilance 3SAFE : Vérifier que les données sont ventilées de façon utile, notamment par sexe, contrat, catégorie et établissement.

### Question n°2.5 — Quand une consultation ponctuelle du CSE est-elle nécessaire ?

Réponse synthétique : Le CSE doit être informé et consulté avant les décisions importantes concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment les restructurations, nouvelles technologies, modifications importantes des conditions de travail ou mesures affectant les effectifs. L'information doit permettre un avis utile avant décision définitive.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-8 ; L.2312-14 et L.2312-15.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Conditionnel mais obligatoire dès qu'un projet entre dans le champ légal.	Employeur pilote ; CSE analyse ; expert possible selon le projet.	Avant la décision définitive et avant la mise en œuvre.	Dossier de projet, calendrier, impacts, réponses aux questions et avis du CSE.

Point de vigilance 3SAFE : Présenter un projet déjà irréversible vide la consultation de son utilité et expose à un risque d'entrave.

### Question n°2.6 — Quel rôle joue la BDESE dans les consultations ?

Réponse synthétique : La BDESE rassemble les informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes. Elle doit être accessible en permanence aux personnes habilitées, actualisée et organisée de façon à permettre l'exercice utile des compétences du CSE. À partir de 50 salariés, son absence ou son insuffisance doit être signalée.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-18 à L.2312-23 ; L.2312-36 ; R.2312-7 à R.2312-10.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire à partir de 50 salariés.	Employeur pour la création et l'actualisation ; CSE et délégués syndicaux pour l'utilisation.	Accès permanent ; mise à jour selon les échéances et événements.	Journal des mises à jour, droits d'accès, index des données et demandes de compléments.

Point de vigilance 3SAFE : La simple présence d'un fichier partagé ne suffit pas si les données sont incomplètes, anciennes ou inutilisables.

### Question n°2.7 — Quelles sont les missions économiques du CSE au-delà des consultations annuelles ?

Réponse synthétique : Le CSE suit la marche générale de l'entreprise, analyse les projets affectant l'emploi ou l'organisation, peut poser des questions, formuler des propositions, recourir à un expert dans les cas prévus et déclencher un droit d'alerte économique si des faits préoccupants apparaissent.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-8, L.2312-17, L.2312-63 à L.2312-69.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire dans le périmètre légal ; alerte conditionnelle.	CSE, employeur, direction financière, commissaire aux comptes et expert.	En continu ; lors des projets, consultations et signaux d'alerte.	Tableau de bord, questions écrites, avis, rapport d'alerte et réponses de la direction.

Point de vigilance 3SAFE : Distinguer une difficulté conjoncturelle d'un fait réellement préoccupant grâce à des données pluriannuelles.

## Question n°2.8 — Quelles sont les missions du CSE en santé, sécurité et conditions de travail ?

Réponse synthétique : Le CSE analyse les risques professionnels, contribue à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et l'adaptation des postes, réalise des inspections et enquêtes, propose des actions de prévention et est consulté sur les projets importants. Il peut aussi exercer les droits d'alerte et recourir à un expert habilité dans les cas légaux.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-9 à L.2312-13 ; L.2315-94.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire.	CSE, employeur, service prévention, SPST, inspection du travail et CARSAT.	En continu ; inspections régulières et après accident ou changement.	Rapports d'inspection, enquêtes, DUERP, plan d'action et procès-verbaux.

Point de vigilance 3SAFE : La CSSCT prépare éventuellement les travaux, mais le CSE conserve les consultations et décisions d'expertise.

## Question n°2.9 — À quelle fréquence le CSE doit-il réaliser des inspections SSCT ?

Réponse synthétique : Le CSE procède à des inspections à intervalles réguliers. Leur fréquence est au moins égale à celle des réunions consacrées à la santé, sécurité et conditions de travail ; au moins quatre réunions par an doivent porter en tout ou partie sur ces sujets. Une fréquence supérieure est nécessaire si les risques le justifient.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-13 ; L.2315-27 ; R.2312-4.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire.	CSE ou CSSCT par délégation, avec accès facilité par l'employeur.	Au minimum selon la fréquence des réunions SSCT ; davantage après incident ou changement.	Programme annuel, grilles d'inspection, photos autorisées, constats et suivi des actions.

Point de vigilance 3SAFE : Une visite informelle sans rapport ni suivi ne remplace pas une inspection structurée.

## Question n°2.10 — Le CSE doit-il être associé au DUERP ?

Réponse synthétique : Le CSE est consulté sur le DUERP et ses mises à jour dans les entreprises où il existe. Il contribue à l'analyse des risques et examine le programme annuel de prévention ou la liste des actions selon l'effectif. L'employeur reste responsable de l'évaluation et de la décision finale.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.4121-3 ; L.4121-3-1 ; R.4121-1 et suivants.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire.	Employeur pilote ; CSE, salariés, SPST et personnes compétentes contribuent.	À l'élaboration, lors de chaque mise à jour et après événements déclencheurs.	DUERP daté, avis du CSE, programme de prévention et preuves de consultation.

Point de vigilance 3SAFE : Ne pas demander au CSE de « valider » la responsabilité de l'employeur : il rend un avis et formule des propositions.

### Question n°2.11 — Le CSE peut-il gérer librement les activités sociales et culturelles ?

Réponse synthétique : Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE assure, contrôle ou participe à la gestion des ASC. Il détermine les prestations, les règles d'attribution et le budget dans le respect de l'objet social, de l'égalité de traitement et des règles sociales et fiscales. Les décisions significatives doivent être délibérées.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-78 à L.2312-84 ; R.2312-35 à R.2312-60.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire pour les ASC existantes relevant du CSE.	CSE, trésorier, commission ASC éventuelle et prestataires.	Selon le calendrier annuel et avant tout engagement de dépense.	Règlement ASC, délibérations, justificatifs, contrats et comptabilité séparée.

Point de vigilance 3SAFE : Depuis la jurisprudence de 2024-2025, aucune condition minimale d'ancienneté ne doit être imposée pour accéder aux ASC.

### Question n°2.12 — Quels critères le CSE peut-il utiliser pour attribuer les ASC ?

Réponse synthétique : Le CSE peut moduler certaines aides selon des critères objectifs et sociaux, par exemple le quotient familial ou le revenu, s'ils sont transparents et appliqués à tous. Il ne peut pas exclure arbitrairement une catégorie de salariés ni imposer une ancienneté minimale. Les stagiaires bénéficient des ASC dans les mêmes conditions que les salariés.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-78 et R.2312-35 ; Cass. soc., 3 avril 2024 et 12 mars 2025.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Conditionnel : critères possibles mais non discriminatoires.	CSE et trésorier ; conseil ou URSSAF pour sécuriser les exonérations.	Avant l'ouverture de chaque campagne de prestations.	Règlement, barème, décision du CSE, dossier bénéficiaire et preuve d'application uniforme.

Point de vigilance 3SAFE : Séparer le critère social licite d'une exclusion fondée sur le statut, la catégorie ou l'ancienneté.

### Question n°2.13 — Quels moyens de communication le CSE peut-il utiliser ?

Réponse synthétique : Le CSE peut utiliser les panneaux d'affichage prévus, diffuser ses procès-verbaux adoptés selon le règlement intérieur, organiser des permanences et, avec un cadre convenu, utiliser messagerie, intranet ou site. Le contenu doit rester exact, loyal, non diffamatoire et respectueux des données personnelles.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-15 ; L.2315-34 ; règlement intérieur et accords applicables.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Droit légal pour l'affichage ; autres canaux selon accord ou pratique.	Secrétaire, élus, employeur pour les accès techniques et DPO si données personnelles.	Après chaque réunion et chaque fois qu'une information utile doit être diffusée.	Version publiée, date, auteur, liste de diffusion et règles de modération.

Point de vigilance 3SAFE : Ne jamais publier un projet de procès-verbal comme s'il avait été adopté.

### Question n°2.14 — Que peut afficher le CSE sur ses panneaux ?

Réponse synthétique : Les membres peuvent afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements distincts des panneaux syndicaux et aux portes d'entrée des lieux de travail. Les informations doivent relever du mandat et respecter confidentialité, vie privée et interdiction des propos injurieux ou diffamatoires.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-15.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Droit légal.	Élus CSE ; employeur fournit les emplacements.	À tout moment, avec mise à jour régulière.	Copie datée des affichages et inventaire des emplacements.

Point de vigilance 3SAFE : Un contrôle préalable général de la direction serait excessif ; les élus restent responsables du contenu diffusé.

### Question n°2.15 — Comment communiquer lorsqu'une rumeur économique circule ?

Réponse synthétique : Le CSE doit distinguer faits vérifiés, questions en cours et hypothèses. Il demande des informations officielles, inscrit le sujet à l'ordre du jour et informe les salariés que l'instance s'en saisit sans annoncer comme certaine une mesure non décidée. Les informations confidentielles ne sont pas diffusées.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-8 ; L.2315-3 ; L.2315-29.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Recommandé ; consultation obligatoire si un projet légalement visé existe.	Secrétaire, élus, direction et salariés.	Dès apparition d'informations crédibles ; actualisation après chaque réponse.	Questions écrites, communiqué daté, sources et procès-verbal.

Point de vigilance 3SAFE : Une communication rassurante mais fautive est aussi risquée qu'une alerte alarmiste non vérifiée.

### Question n°2.16 — Quelle obligation de confidentialité pèse sur les élus ?

Réponse synthétique : Les élus sont tenus au secret professionnel pour les procédés de fabrication et à une obligation de discrétion pour les informations confidentielles présentées comme telles par l'employeur. La confidentialité doit être justifiée et ne peut pas couvrir indistinctement toutes les informations remises au CSE.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-3.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire.	Membres du CSE, représentants syndicaux et experts selon leurs règles propres.	Dès communication de l'information et pendant la durée justifiée de confidentialité.	Mention précise de confidentialité, périmètre, durée et destinataires autorisés.

Point de vigilance 3SAFE : Demander à l'employeur de motiver et dater la confidentialité lorsqu'elle semble générale ou indéfinie.

### Question n°2.17 — Comment traiter une situation disciplinaire individuelle ?

Réponse synthétique : L' élu peut écouter le salarié, vérifier la procédure, l'aider à formuler ses observations et, selon le cas, l'orienter vers un défenseur syndical, un avocat ou une organisation syndicale. Le CSE ne peut pas annuler lui-même une sanction ni divulguer le dossier au personnel.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-5 ; L.1332-1 à L.1332-5.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Mission d'assistance et de réclamation ; décision disciplinaire relève de l'employeur.	Salarié, élu, RH, représentant choisi lors de l'entretien et conseil externe si besoin.	Dès réception de la convocation ou de la sanction, dans les délais de contestation.	Chronologie, pièces, courrier de contestation et compte rendu confidentiel.

Point de vigilance 3SAFE : Obtenir l'accord du salarié avant toute démarche nominative auprès de l'employeur.

### Question n°2.18 — Comment le CSE intervient-il face au harcèlement ou à une discrimination ?

Réponse synthétique : Il peut recueillir le signalement avec prudence, préserver la confidentialité, saisir immédiatement l'employeur au titre de l'alerte pour atteinte aux droits des personnes et demander une enquête conjointe. Il peut aussi proposer des mesures de prévention et orienter la victime vers le SPST, l'inspection du travail, le Défenseur des droits ou un conseil.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-59 ; L.1152-1 ; L.1153-1 ; L.1132-1.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Conditionnel mais procédure obligatoire pour l'employeur une fois saisi.	Élu, salarié, employeur, référent harcèlement, SPST et autorités compétentes.	Sans délai ; mesures conservatoires selon le risque.	Signalement factuel, accusé de réception, plan d'enquête et mesures de protection.

Point de vigilance 3SAFE : Ne pas promettre une confidentialité absolue impossible à tenir si une enquête contradictoire doit être menée.

### Question n°2.19 — Comment intégrer l'environnement dans un avis du CSE ?

Réponse synthétique : L'avis doit relier les conséquences environnementales aux choix économiques et sociaux : consommation d'énergie, matières, déchets, émissions, investissements, compétences, sous-traitance, santé et emploi. Le CSE peut demander des indicateurs, comparer des scénarios et formuler des alternatives proportionnées.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-8, L.2312-17, L.2312-21 et L.2315-87-1.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire dans les consultations concernées.	Employeur fournit les données ; CSE et expert les analysent.	Lors des consultations récurrentes et des projets concernés.	BDESE, bilan carbone ou données disponibles, études, avis et réponse de l'employeur.

Point de vigilance 3SAFE : Éviter les avis purement déclaratifs : demander objectifs, coûts, calendrier et indicateurs de suivi.

### Question n°2.20 — Le CSE négocie-t-il les accords collectifs ?

Réponse synthétique : En présence d'un délégué syndical, la négociation relève normalement de celui-ci. En son absence, le Code du travail prévoit des régimes dérogatoires permettant, selon l'effectif et le sujet, une négociation avec des élus mandatés ou non mandatés. Ces procédures doivent être strictement vérifiées avant signature.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2232-21 à L.2232-29-2.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Conditionnel.	Employeur, délégué syndical ou élus habilités selon le régime, organisations syndicales.	Avant toute ouverture de négociation et signature.	Preuve d'absence de DS, mandat éventuel, procès-verbal de négociation, accord et dépôt.

Point de vigilance 3SAFE : Ne jamais supposer que le secrétaire du CSE peut signer seul un accord collectif.

## Module 3 - Fonctionnement pratique, moyens et posture des élus

Organisation des réunions, moyens matériels et financiers, règles de décision et bonnes pratiques collectives.

### Les 20 questions du module

3.1 — À quelle fréquence le CSE se réunit-il dans une entreprise de 11 à 49 salariés ?	3.11 — Les heures de délégation peuvent-elles être reportées ou mutualisées ?
3.2 — À quelle fréquence se réunit le CSE d'une entreprise de 120 salariés ?	3.12 — Le temps passé en réunion est-il déduit des heures de délégation ?
3.3 — Qui peut demander une réunion extraordinaire du CSE ?	3.13 — Les élus peuvent-ils circuler librement dans l'entreprise ?
3.4 — Combien de réunions doivent porter sur la santé, la sécurité et les conditions de travail ?	3.14 — Quel local et quel matériel l'employeur doit-il fournir ?
3.5 — Comment sont établis la convocation et l'ordre du jour ?	3.15 — Comment est calculé le budget de fonctionnement ?
3.6 — Qui assiste aux réunions du CSE ?	3.16 — Comment est déterminé le budget des activités sociales et culturelles ?
3.7 — Comment sont prises les décisions et le président vote-t-il ?	3.17 — Peut-on mélanger ou transférer les deux budgets ?
3.8 — Qui rédige le procès-verbal et dans quel délai ?	3.18 — Quelles obligations comptables s'imposent au CSE ?
3.9 — Les réunions peuvent-elles être enregistrées ou sténographiées ?	3.19 — Que doit prévoir le règlement intérieur du CSE ?
3.10 — Quel crédit d'heures possède un titulaire dans une entreprise de 120 salariés ?	3.20 — Quelle posture professionnelle renforce l'efficacité des élus ?

### Question n°3.1 — À quelle fréquence le CSE se réunit-il dans une entreprise de 11 à 49 salariés ?

Réponse synthétique : Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, les membres de la délégation du personnel sont reçus collectivement par l'employeur au moins une fois par mois. Des réunions supplémentaires peuvent être organisées en cas d'urgence ou à la demande prévue par les textes.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-21 et L.2315-22.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire.	Employeur ou son représentant ; élus titulaires, et suppléants lorsqu'ils remplacent un titulaire.	Au moins mensuellement ; plus souvent si une situation l'exige.	Convocations, questions écrites, réponses de l'employeur et registre spécial.

Point de vigilance 3SAFE : Le régime des moins de 50 salariés ne doit pas être confondu avec la fréquence bimestrielle applicable, à défaut d'accord, aux entreprises de 50 à moins de 300 salariés.

### Question n°3.2 — À quelle fréquence se réunit le CSE d'une entreprise de 120 salariés ?

Réponse synthétique : Un accord peut fixer le nombre de réunions annuelles, sans pouvoir descendre sous six. À défaut d'accord, dans une entreprise de 50 à moins de 300 salariés, le CSE se réunit au moins une fois tous les deux mois. Pour SOTIM, trois réunions annuelles seraient donc insuffisantes.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-19 ; L.2315-27 et L.2315-28.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire.	Employeur, secrétaire du CSE et élus.	Selon l'accord applicable ; à défaut, au moins tous les deux mois.	Accord de fonctionnement, calendrier annuel, convocations, ordres du jour et procès-verbaux.

Point de vigilance 3SAFE : Vérifier d'abord l'existence d'un accord collectif : le minimum légal de six réunions annuelles ne signifie pas nécessairement une réunion tous les deux mois lorsque l'accord organise autrement le calendrier.

### Question n°3.3 — Qui peut demander une réunion extraordinaire du CSE ?

Réponse synthétique : L'employeur peut convoquer une réunion supplémentaire. Les élus disposent aussi de droits de demande : notamment la majorité des membres titulaires sur les sujets relevant des attributions du CSE, et au moins deux membres sur les sujets de santé, sécurité ou conditions de travail. Une situation grave peut imposer une réunion urgente.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-27 et L.2315-28.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Conditionnel, selon la demande ou l'événement.	Employeur ; majorité des titulaires ; au moins deux membres pour certains sujets SSCT.	Sans attendre la réunion ordinaire lorsque l'urgence ou le texte le justifie.	Demande écrite motivée, preuve d'envoi, convocation, ordre du jour et procès-verbal.

Point de vigilance 3SAFE : Écrire précisément l'objet de la demande. Une formule vague facilite les contestations et peut retarder le traitement.

### Question n°3.4 — Combien de réunions doivent porter sur la santé, la sécurité et les conditions de travail ?

Réponse synthétique : Au moins quatre réunions du CSE par an doivent porter, en tout ou partie, sur les attributions santé, sécurité et conditions de travail. Ce minimum s'applique même lorsque l'entreprise organise davantage de réunions ordinaires.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-27.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire.	Employeur, membres du CSE, acteurs invités selon les sujets : médecin du travail, responsable sécurité, inspection du travail, CARSAT.	Au moins quatre fois par an, et davantage en cas de besoin.	Calendrier annuel, ordres du jour identifiant les points SSCT et procès-verbaux.

Point de vigilance 3SAFE : Ne pas traiter la SSCT comme un point formel de quelques minutes : les inspections, accidents, risques et plans d'action doivent être réellement examinés.

### Question n°3.5 — Comment sont établis la convocation et l'ordre du jour ?

Réponse synthétique : L'employeur convoque le CSE. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'ordre du jour est établi conjointement par le président et le secrétaire. Les consultations rendues obligatoires par la loi ou un accord peuvent être inscrites de plein droit par l'un ou l'autre.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-29 et L.2315-30.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire.	Président du CSE et secrétaire ; élus pouvant proposer des points en amont.	Avant chaque réunion ; l'ordre du jour est communiqué au moins trois jours avant la réunion.	Convocation, version datée de l'ordre du jour, échanges de préparation et preuve de communication.

Point de vigilance 3SAFE : Le délai légal de trois jours vise la communication de l'ordre du jour. Le règlement intérieur peut utilement prévoir un délai de préparation plus confortable sans créer abusivement de nouvelles obligations à la charge de l'employeur.

### Question n°3.6 — Qui assiste aux réunions du CSE ?

Réponse synthétique : Le CSE est présidé par l'employeur ou son représentant. Il peut être assisté de trois collaborateurs ayant voix consultative. Les titulaires siègent ; un suppléant assiste à la réunion lorsqu'il remplace un titulaire absent. D'autres acteurs peuvent être invités ou convoqués pour certains sujets SSCT.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2314-1 ; L.2315-23 ; L.2314-3.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire pour les membres habilités ; conditionnel pour les invités.	Président, titulaires, suppléants remplaçants, représentants syndicaux et acteurs externes selon les cas.	À chaque réunion, selon l'ordre du jour.	Liste de présence, mandats de représentation, invitations et procès-verbal.

Point de vigilance 3SAFE : Un suppléant n'a pas un droit général à assister à toutes les réunions lorsque tous les titulaires sont présents, sauf règle plus favorable.

### Question n°3.7 — Comment sont prises les décisions et le président vote-t-il ?

Réponse synthétique : Les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents. Le président ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus en tant que délégation du personnel. Il peut voter sur certaines décisions relatives au fonctionnement interne lorsqu'il est membre du comité au même titre que les autres, sous réserve du sujet exact.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-32.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire.	Membres présents disposant du droit de vote selon la délibération.	Lors de chaque avis, résolution ou décision.	Délibération précise, résultat nominatif ou chiffré selon le besoin, et inscription au procès-verbal.

Point de vigilance 3SAFE : Éviter la formule générale « la voix du président est prépondérante » : elle est juridiquement trompeuse et illégale pour les avis rendus à l'employeur.

### Question n°3.8 — Qui rédige le procès-verbal et dans quel délai ?

Réponse synthétique : Le secrétaire établit le procès-verbal, qui retrace les délibérations et les réponses motivées de l'employeur. Un accord peut fixer le délai ; à défaut, le délai réglementaire est en principe de quinze jours, avec des délais spécifiques plus courts dans certaines procédures.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-34 et D.2315-26.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire.	Secrétaire du CSE ; prestataire possible sous sa responsabilité ; approbation par le CSE selon les règles retenues.	Après chaque réunion ; dans le délai prévu par accord ou, à défaut, par le Code du travail.	Projet de PV, version approuvée, annexes, preuve de transmission et règles de diffusion.

Point de vigilance 3SAFE : Un simple compte rendu informel ne remplace pas le procès-verbal légal. Distinguer la version complète et la communication non confidentielle aux salariés.

### Question n°3.9 — Les réunions peuvent-elles être enregistrées ou sténographiées ?

Réponse synthétique : Le recours à l'enregistrement ou à la sténographie peut être décidé par l'employeur ou la délégation du personnel, dans les conditions réglementaires. Le prestataire et les membres restent soumis au secret professionnel et à l'obligation de discrétion. Le dispositif ne doit pas entraver les débats.

Cadre réglementaire : Code du travail : D.2315-27 et D.2315-28.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Conditionnel.	CSE, employeur et éventuel prestataire de retranscription.	Décision préalable à la réunion ou selon les modalités du règlement intérieur.	Délibération, information des participants, contrat de confidentialité, fichiers sécurisés et règles de destruction.

Point de vigilance 3SAFE : Ne jamais enregistrer clandestinement une réunion au titre du fonctionnement normal du CSE ; cadrer la finalité, l'accès et la durée de conservation.

### Question n°3.10 — Quel crédit d'heures possède un titulaire dans une entreprise de 120 salariés ?

Réponse synthétique : Le barème réglementaire attribue 21 heures de délégation par mois à chacun des six titulaires pour la tranche de 100 à 124 salariés. Le temps nécessaire aux réunions légalement comptées comme temps de travail s'ajoute à ce crédit.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-7 ; R.2314-1.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire.	Employeur pour le paiement ; titulaires pour l'utilisation ; suppléants en cas de partage d'heures.	Chaque mois, avec possibilités réglementaires de report et de mutualisation.	Bons de délégation s'ils ne valent pas autorisation préalable, relevés d'heures et information de l'employeur.

Point de vigilance 3SAFE : Le crédit de dix ou seize heures indiqué dans un document interne ne peut pas réduire le barème légal applicable à 120 salariés.

### Question n°3.11 — Les heures de délégation peuvent-elles être reportées ou mutualisées ?

Réponse synthétique : Oui. Les heures peuvent être utilisées cumulativement sur douze mois et réparties entre titulaires et suppléants, dans les limites réglementaires. Un membre ne peut disposer, sur un mois, de plus d'une fois et demie son crédit mensuel. L'employeur doit être informé dans le délai prévu.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-8 et L.2315-9 ; R.2315-5 et R.2315-6.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Conditionnel, au choix des élus dans les limites légales.	Titulaires cédants, bénéficiaires titulaires ou suppléants, employeur informé.	Au plus tard huit jours avant l'utilisation des heures mutualisées ou reportées, selon le cas.	Information écrite précisant l'identité des élus et le nombre d'heures réparties.

Point de vigilance 3SAFE : Le report ne permet pas d'accumuler sans plafond : surveiller la limite mensuelle de 1,5 fois le crédit normal.

### Question n°3.12 — Le temps passé en réunion est-il déduit des heures de délégation ?

Réponse synthétique : Le temps passé aux réunions du CSE convoquées par l'employeur est rémunéré comme temps de travail effectif et n'est pas déduit du crédit d'heures. Certains temps de commissions ou réunions internes obéissent à des plafonds réglementaires spécifiques.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-11 ; R.2315-7.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire.	Employeur pour le paiement ; élus pour la justification des activités concernées.	À chaque réunion ou activité visée par les textes.	Convocation, feuille de présence, relevé de temps et bulletin de paie.

Point de vigilance 3SAFE : Distinguer réunion plénière, réunion préparatoire entre élus et commission : leur traitement en temps de travail n'est pas toujours identique.

### Question n°3.13 — Les élus peuvent-ils circuler librement dans l'entreprise ?

Réponse synthétique : Pendant leurs heures de délégation et hors de leurs heures habituelles de travail, les élus peuvent circuler librement dans l'entreprise et prendre les contacts nécessaires à leur mission, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-14.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire.	Titulaires et représentants habilités ; employeur pour garantir l'exercice du mandat.	Chaque fois que la mission le nécessite.	Consignes d'accès aux zones sensibles, registre de visites si justifié par la sécurité, et éléments de mission.

Point de vigilance 3SAFE : Une règle de sécurité peut encadrer l'accès à une zone dangereuse ; elle ne doit pas devenir une autorisation préalable systématique empêchant le mandat.

### Question n°3.14 — Quel local et quel matériel l'employeur doit-il fournir ?

Réponse synthétique : Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur met à la disposition du CSE un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Le local doit permettre de travailler, conserver les documents et recevoir des salariés dans des conditions adaptées.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-25 et L.2315-26.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire.	Employeur pour la mise à disposition ; CSE pour l'usage et l'entretien courant.	Dès la mise en place du CSE et en permanence.	Inventaire du matériel, convention d'usage, demandes écrites d'adaptation et preuves de mise à disposition.

Point de vigilance 3SAFE : Un local théorique, inaccessible ou ne permettant aucune confidentialité peut être insuffisant. Documenter concrètement les besoins avant de négocier.

### Question n°3.15 — Comment est calculé le budget de fonctionnement ?

Réponse synthétique : L'employeur verse une subvention annuelle équivalente à 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés, et à 0,22 % à partir de 2 000 salariés, sous déduction éventuelle des moyens déjà fournis dans les conditions légales.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-61.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés.	Employeur pour le calcul et le versement ; trésorier et CSE pour la gestion.	Chaque exercice, selon un calendrier permettant le fonctionnement effectif du comité.	Calcul de masse salariale, justificatif du versement, budget voté, pièces comptables et comptes annuels.

Point de vigilance 3SAFE : L'employeur ne fixe pas discrétionnairement le montant et ne valide pas les dépenses régulières du CSE.

### Question n°3.16 — Comment est déterminé le budget des activités sociales et culturelles ?

Réponse synthétique : Le montant de la contribution aux ASC est fixé en priorité par accord d'entreprise. À défaut, il ne peut être inférieur au rapport entre la contribution et la masse salariale brute existant l'année précédente, lorsque cette référence existe. Il n'existe pas de taux national unique comparable au budget de fonctionnement.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-81 ; L.2312-82.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire lorsqu'une contribution résulte de l'accord, de l'usage ou de la référence légale.	Employeur pour le versement ; CSE pour les choix d'affectation.	Chaque exercice ; révision selon l'accord ou les règles applicables.	Accord, historique des contributions, délibérations ASC, règlement d'attribution et comptes.

Point de vigilance 3SAFE : Ne pas présenter « 1 % de la masse salariale » comme un minimum légal général : ce taux peut seulement résulter d'un accord ou d'un usage local.

### Question n°3.17 — Peut-on mélanger ou transférer les deux budgets ?

Réponse synthétique : Les budgets de fonctionnement et des ASC ont des objets distincts et doivent être comptabilisés séparément. Après clôture, le CSE peut décider de transférer une partie de l'excédent annuel dans les limites légales, généralement 10 %, et en respectant les conditions et exclusions prévues.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-61 ; R.2315-31-1 ; L.2312-84 et dispositions réglementaires associées.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Conditionnel pour le transfert ; séparation obligatoire.	CSE par délibération ; trésorier pour l'enregistrement comptable.	Après constat de l'excédent annuel et vote formel.	Comptabilités séparées, délibération de transfert, rapport d'activité et de gestion, pièces bancaires.

Point de vigilance 3SAFE : Financer directement un arbre de Noël avec le budget de fonctionnement est irrégulier. Le plafond de transfert n'est pas de 50 %, mais de 10 % dans le régime de droit commun.

### Question n°3.18 — Quelles obligations comptables s'imposent au CSE ?

Réponse synthétique : Tout CSE doit tenir une comptabilité adaptée à ses ressources. Les comptes sont arrêtés par des membres désignés, approuvés en réunion plénière et accompagnés d'un rapport d'activité et de gestion financière. Les obligations se renforcent lorsque les seuils de ressources, de bilan ou de salariés sont franchis.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-64 à L.2315-77 ; D.2315-33 et suivants.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire.	Trésorier, membres chargés d'arrêter les comptes, CSE réuni en plénière ; expert-comptable ou commissaire aux comptes selon les seuils.	À chaque exercice, dans les délais fixés par les textes et le règlement intérieur.	Livre de comptes, pièces justificatives, inventaire, comptes annuels, rapport de gestion, délibération d'approbation.

Point de vigilance 3SAFE : L'approbation ne peut pas être remplacée par une simple information orale du trésorier. Les deux budgets doivent rester identifiables.

### Question n°3.19 — Que doit prévoir le règlement intérieur du CSE ?

Réponse synthétique : Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE détermine dans un règlement intérieur ses modalités de fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés. Il peut préciser les réunions, votes, procès-verbaux, comptes, commissions, communication et règles de confidentialité, sans imposer unilatéralement à l'employeur des obligations supplémentaires non acceptées.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-24.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire.	CSE, avec participation au vote du président selon la nature de la décision.	Après la mise en place, puis à chaque révision nécessaire.	Version adoptée, procès-verbal du vote, historique des modifications et diffusion aux membres.

Point de vigilance 3SAFE : Supprimer toute clause permettant au président d'exclure un élu : le mandat électif ne peut pas être retiré par une décision interne de l'employeur.

**Question n°3.20 — Quelle posture professionnelle renforce l'efficacité des élus ?**

Réponse synthétique : Une équipe efficace prépare ses dossiers, répartit les prises de parole, vérifie les faits, formule des demandes précises et propose des solutions. Elle reste ferme sur les droits sans personnaliser les désaccords, puis rend compte aux salariés dans le respect de la confidentialité.

Cadre réglementaire : Principes généraux du mandat ; Code du travail : L.2312-8, L.2315-3 et L.2315-24.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Bonne pratique indispensable à l'exercice du mandat.	Tous les élus, secrétaire, trésorier, référents et représentants syndicaux.	Avant, pendant et après chaque réunion.	Dossier préparatoire, répartition des rôles, argumentaire, relevé de décisions et communication aux salariés.

Point de vigilance 3SAFE : La cohésion ne signifie pas l'absence de débat interne : traiter les divergences en préparation évite les contradictions improvisées face à la direction.

## Module 4 - Droits d'alerte et recours à l'expertise

Procédures d'urgence, alertes économiques et sociales, choix des experts et règles de financement.

### Les 20 questions du module

4.1 — Quels sont les principaux droits d'alerte mobilisables par le CSE ?	4.11 — Quelles sont les étapes de l'alerte économique ?
4.2 — Quand utiliser l'alerte pour atteinte aux droits des personnes ?	4.12 — Quand utiliser l'alerte relative aux CDD, à l'intérim ou au portage salarial ?
4.3 — Quelle procédure suivre après une alerte pour harcèlement ou discrimination ?	4.13 — Le CSE peut-il recourir à un expert pour les orientations stratégiques ?
4.4 — Qu'est-ce qu'un danger grave et imminent ?	4.14 — Qui finance l'expertise sur la situation économique et financière ?
4.5 — Comment un élu formalise-t-il une alerte DGI ?	4.15 — Qui finance l'expertise sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail ?
4.6 — Que doit faire l'employeur après une alerte DGI ?	4.16 — Quand une expertise pour risque grave peut-elle être décidée ?
4.7 — Que se passe-t-il en cas de désaccord sur le DGI ?	4.17 — Peut-on désigner un expert pour un projet important modifiant les conditions de travail ?
4.8 — Quelle différence entre droit d'alerte DGI et droit de retrait ?	4.18 — Comment déterminer qui paie une expertise du CSE ?
4.9 — Comment fonctionne l'alerte en matière de santé publique et d'environnement ?	4.19 — Comment le CSE décide-t-il une expertise et comment l'employeur peut-il la contester ?
4.10 — Quand le CSE peut-il déclencher une alerte économique ?	4.20 — Le CSE peut-il choisir librement un consultant payé sur son budget ?

### Question n°4.1 — Quels sont les principaux droits d'alerte mobilisables par le CSE ?

Réponse synthétique : Le Code du travail distingue notamment l'alerte pour atteinte aux droits des personnes, l'alerte en cas de danger grave et imminent, l'alerte en matière de santé publique et d'environnement, l'alerte économique et l'alerte relative au recours abusif aux contrats précaires. Le déclencheur, la procédure et les destinataires diffèrent.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-59 à L.2312-71 ; L.4131-1 à L.4133-4.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Conditionnel.	Membres du CSE, CSE réuni en instance selon l'alerte, employeur, inspection du travail et autres autorités selon le cas.	Dès que les faits répondent aux conditions du dispositif concerné.	Signalement écrit, registre lorsqu'il est exigé, délibération, rapport, réponses et actions correctives.

Point de vigilance 3SAFE : Choisir la bonne procédure avant d'agir : une difficulté économique, un harcèlement présumé et un DGI n'obéissent pas au même formalisme.

### Question n°4.2 — Quand utiliser l'alerte pour atteinte aux droits des personnes ?

Réponse synthétique : Un membre du CSE peut saisir immédiatement l'employeur lorsqu'il constate une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles, qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche ni proportionnée au but recherché. Le dispositif couvre notamment harcèlement, discrimination ou surveillance disproportionnée.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-59.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Conditionnel.	Tout membre de la délégation du personnel ; salarié concerné ; employeur.	Immédiatement après constat ou signalement suffisamment circonstancié.	Signalement factuel, éléments communiqués par le salarié, compte rendu d'enquête et mesures prises.

Point de vigilance 3SAFE : Le consentement et la protection de la personne concernée doivent guider la démarche. Éviter de diffuser des accusations non vérifiées.

### Question n°4.3 — Quelle procédure suivre après une alerte pour harcèlement ou discrimination ?

Réponse synthétique : L'employeur doit procéder sans délai à une enquête avec le membre du CSE à l'origine de l'alerte et prendre les mesures nécessaires si l'atteinte est établie. En cas de carence ou de désaccord persistant, le salarié ou le membre du CSE, sous les conditions légales, peut saisir le conseil de prud'hommes selon une procédure accélérée.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-59 ; L.1152-4 ; L.1153-5.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire pour l'employeur dès alerte recevable.	Employeur, membre du CSE lanceur d'alerte, salarié, personnes entendues, conseil de prud'hommes si nécessaire.	Enquête sans délai ; mesures conservatoires et correctives adaptées à l'urgence.	Chronologie, comptes rendus d'entretiens, pièces sécurisées, décisions et suivi de protection.

Point de vigilance 3SAFE : Aucun registre spécial n'est imposé par L.2312-59. Une trace écrite sécurisée reste fortement recommandée, sans exposer inutilement les données personnelles.

### Question n°4.4 — Qu'est-ce qu'un danger grave et imminent ?

Réponse synthétique : Il s'agit d'une situation susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à la vie ou à la santé dans un délai proche. Le danger doit être grave et imminent, mais l'écu n'a pas à attendre qu'un accident survienne. Des vapeurs toxiques liées à une ventilation en panne peuvent, selon les faits, répondre à cette définition.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.4131-1 et L.4131-2.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Conditionnel.	Travailleur exposé, membre du CSE, employeur.	Dès l'identification d'un motif raisonnable ou d'une cause de DGI.	Description précise du danger, postes exposés, date, personnes concernées et éléments matériels.

Point de vigilance 3SAFE : Ne pas qualifier automatiquement tout risque professionnel de DGI. Documenter la gravité, l'imminence et les circonstances concrètes.

### Question n°4.5 — Comment un élu formalise-t-il une alerte DGI ?

Réponse synthétique : Le membre du CSE alerte immédiatement l'employeur et consigne son avis sur le registre spécial. L'avis indique les postes concernés, la nature et la cause du danger ainsi que les travailleurs exposés. Il est daté et signé.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.4131-2 ; L.4132-2 ; D.4132-1 et D.4132-2.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire lorsque l'élu déclenche formellement la procédure DGI.	Membre du CSE à l'origine de l'alerte ; employeur dépositaire du registre.	Sans délai.	Registre spécial DGI coté et authentifié, copie de l'avis, photos ou mesures utiles.

Point de vigilance 3SAFE : Un courriel peut alerter rapidement, mais il ne dispense pas de l'inscription réglementaire dans le registre spécial.

### Question n°4.6 — Que doit faire l'employeur après une alerte DGI ?

Réponse synthétique : L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le membre du CSE qui a signalé le danger et prend les mesures nécessaires pour y remédier. Il ne peut demander la reprise du travail si un danger grave et imminent persiste.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.4132-2 ; L.4131-1 ; L.4132-5.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire.	Employeur ou représentant disposant du pouvoir d'agir ; membre du CSE ; responsables opérationnels concernés.	Immédiatement.	Compte rendu d'enquête conjointe, mesures de mise en sécurité, consignation, contrôles et autorisation de reprise.

Point de vigilance 3SAFE : La discussion sur l'origine du défaut ne doit jamais retarder les mesures conservatoires de protection.

### Question n°4.7 — Que se passe-t-il en cas de désaccord sur le DGI ?

Réponse synthétique : En cas de divergence sur la réalité du danger ou la manière de le faire cesser, notamment sur un arrêt de travail, de machine ou d'installation, le CSE est réuni d'urgence dans un délai maximal de vingt-quatre heures. L'employeur informe immédiatement l'agent de contrôle de l'inspection du travail et le service de prévention de la CARSAT, qui peuvent assister à la réunion.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.4132-3 et L.4132-4.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire en cas de désaccord persistant.	Employeur, CSE, membre lanceur d'alerte, inspection du travail, CARSAT.	Réunion dans les vingt-quatre heures.	Convocation urgente, ordre du jour, procès-verbal, avis des autorités et décision motivée.

Point de vigilance 3SAFE : Le délai de vingt-quatre heures part de la divergence ; préparer immédiatement les pièces et ne pas attendre le calendrier ordinaire.

### Question n°4.8 — Quelle différence entre droit d'alerte DGI et droit de retrait ?

Réponse synthétique : Le droit d'alerte DGI est exercé par un membre du CSE selon la procédure dédiée. Le droit de retrait appartient individuellement au travailleur qui a un motif raisonnable de penser que la situation présente un DGI pour sa vie ou sa santé. Les deux peuvent coexister, mais l'un n'est pas une condition préalable de l'autre.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.4131-1 à L.4131-4 ; L.4132-1.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Conditionnel.	Travailleur pour le retrait ; membre du CSE pour l'alerte ; employeur pour la réponse.	Sans délai lorsque les conditions sont réunies.	Alerte transmise, faits observés, mesures prises et, le cas échéant, contestation documentée.

Point de vigilance 3SAFE : L'élu ne « met pas les salariés en droit de retrait » : chaque salarié apprécie sa situation, et le retrait ne doit pas créer un nouveau danger pour autrui.

### Question n°4.9 — Comment fonctionne l'alerte en matière de santé publique et d'environnement ?

Réponse synthétique : Le travailleur ou le représentant du personnel qui estime, de bonne foi, que des produits ou procédés présentent un risque grave pour la santé publique ou l'environnement en alerte immédiatement l'employeur. L'alerte est consignée dans un registre spécial ; l'employeur informe de la suite donnée.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.4133-1 à L.4133-4 ; D.4133-1 à D.4133-3.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Conditionnel.	Travailleur, membre du CSE, employeur et autorités compétentes selon la suite.	Immédiatement après identification du risque grave.	Registre spécial santé publique/environnement, réponse de l'employeur et mesures de prévention.

Point de vigilance 3SAFE : Cette alerte n'est pas une extension automatique du DGI et n'ouvre pas, à elle seule, un droit de retrait pour un risque purement environnemental sans danger pour le travailleur.

### Question n°4.10 — Quand le CSE peut-il déclencher une alerte économique ?

Réponse synthétique : Dans une entreprise d'au moins 50 salariés, le CSE peut demander des explications lorsqu'il a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise : forte chute de commandes, pertes répétées, tensions de trésorerie ou dépendance critique, par exemple.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-63 à L.2312-69.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Conditionnel.	CSE par délibération ; employeur ; commissaire aux comptes et organes de gouvernance selon les étapes.	Dès que les faits préoccupants sont suffisamment objectivés.	Délibération, questions écrites, données économiques, réponses et rapport éventuel.

Point de vigilance 3SAFE : Une rumeur isolée ne suffit pas. Transformer les signaux en faits vérifiables avant de voter la demande d'explications.

### Question n°4.11 — Quelles sont les étapes de l'alerte économique ?

Réponse synthétique : Le CSE inscrit sa demande d'explications à l'ordre du jour. Si les réponses confirment le caractère préoccupant ou restent insuffisantes, il établit un rapport, éventuellement avec l'aide d'un expert-comptable. Le rapport est transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes ; le CSE peut saisir les organes de direction ou d'administration selon la forme sociale.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-63 à L.2312-69 ; L.2315-92.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire une fois la procédure décidée.	CSE, employeur, expert-comptable, commissaire aux comptes, conseil d'administration ou associés.	Selon les étapes et délais prévus par les textes ; sans retard incompatible avec la situation.	Ordres du jour, délibérations, questions, réponses, rapport et accusés de transmission.

Point de vigilance 3SAFE : Le rapport doit distinguer les faits, les analyses, les incertitudes et les recommandations ; éviter les conclusions alarmistes non étayées.

### Question n°4.12 — Quand utiliser l'alerte relative aux CDD, à l'intérim ou au portage salarial ?

Réponse synthétique : Le CSE peut saisir l'inspection du travail lorsqu'il constate un accroissement important ou des faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux CDD, au travail temporaire ou au portage salarial. L'agent de contrôle adresse ensuite ses constatations à l'employeur, qui communique sa réponse motivée au CSE.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-70 et L.2312-71.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Conditionnel.	CSE, inspection du travail, employeur.	Dès qu'une évolution anormale ou un usage potentiellement abusif est objectivé.	Tableau des contrats, motifs, durées, renouvellements, délibération et échanges avec l'inspection.

Point de vigilance 3SAFE : Comparer les contrats aux besoins permanents de l'entreprise et aux motifs légaux, plutôt que de se limiter au seul nombre de précaires.

### Question n°4.13 — Le CSE peut-il recourir à un expert pour les orientations stratégiques ?

Réponse synthétique : Oui. Il peut décider de recourir à un expert-comptable pour analyser les orientations stratégiques et leurs conséquences économiques, financières, sociales et environnementales. Cette expertise est normalement cofinancée à 80 % par l'employeur et 20 % par le budget de fonctionnement du CSE.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-87, L.2315-87-1 et L.2315-80.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Conditionnel, sur décision du CSE.	CSE, expert-comptable, employeur.	Au début de la consultation, assez tôt pour que le rapport éclaire l'avis.	Délibération de désignation, lettre de mission, informations transmises, rapport et facture.

Point de vigilance 3SAFE : Le partage 80/20 dépend du type d'expertise, pas du fait que l'entreprise emploie moins ou plus de 300 salariés.

### Question n°4.14 — Qui finance l'expertise sur la situation économique et financière ?

Réponse synthétique : L'expertise décidée dans le cadre de la consultation récurrente sur la situation économique et financière est prise en charge intégralement par l'employeur. La mission peut porter sur les éléments économiques, financiers, sociaux et environnementaux nécessaires à l'appréciation de la situation.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-88 à L.2315-90 ; L.2315-80.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Conditionnel pour le recours ; financement employeur obligatoire si la décision est régulière.	CSE, expert-comptable et employeur.	Dans le calendrier de la consultation récurrente.	Délibération, mission, demandes d'informations, rapport et justificatifs de coût.

Point de vigilance 3SAFE : Ne pas imputer automatiquement 20 % au CSE : cette expertise récurrente est un cas de prise en charge à 100 % par l'employeur.

### Question n°4.15 — Qui finance l'expertise sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail ?

Réponse synthétique : L'expert-comptable désigné pour la consultation récurrente sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi est financé à 100 % par l'employeur. Sa mission peut intégrer les données sociales, l'emploi, les rémunérations, l'égalité, la formation et les dimensions environnementales utiles.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-91, L.2315-91-1 et L.2315-80.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Conditionnel pour le recours ; financement employeur obligatoire si régulier.	CSE, expert-comptable, employeur et services RH.	Dans le calendrier de la consultation.	Délibération, cahier des charges éventuel, données BDESE, rapport et avis.

Point de vigilance 3SAFE : Définir une mission ciblée : une expertise trop générale peut produire un rapport volumineux mais peu opérationnel.

### Question n°4.16 — Quand une expertise pour risque grave peut-elle être décidée ?

Réponse synthétique : Le CSE peut faire appel à un expert habilité lorsqu'un risque grave, identifié et actuel est constaté dans l'établissement, qu'il ait ou non été révélé par un accident du travail ou une maladie professionnelle. Les frais sont pris en charge intégralement par l'employeur.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-94, 1° ; L.2315-80 ; R.2315-51 et suivants.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Conditionnel.	CSE, expert habilité, employeur et personnes exposées.	Dès que le risque grave est objectivé et que l'expertise est utile à sa compréhension ou à sa prévention.	Délibération motivée, éléments établissant le risque, lettre de mission et rapport.

Point de vigilance 3SAFE : La seule inquiétude générale ne suffit pas : identifier le risque, son actualité, les postes concernés et les éléments objectifs.

### Question n°4.17 — Peut-on désigner un expert pour un projet important modifiant les conditions de travail ?

Réponse synthétique : Oui, lorsque le projet important modifie les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, le CSE peut recourir à un expert habilité. Cette expertise relève en principe du cofinancement 80 % employeur et 20 % CSE, sauf mécanisme légal particulier lié à l'insuffisance du budget.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-94, 2° ; L.2315-80.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Conditionnel.	CSE, expert habilité, employeur, salariés et encadrement concernés.	Dès la consultation, avant que le projet ne soit irréversiblement mis en œuvre.	Projet détaillé, délibération, mission, données transmises et rapport.

Point de vigilance 3SAFE : L'importance s'apprécie concrètement : nombre de salariés touchés, intensité et durabilité des changements, risques nouveaux et réorganisation réelle.

### Question n°4.18 — Comment déterminer qui paie une expertise du CSE ?

Réponse synthétique : Le financement dépend du fondement juridique : 100 % employeur pour plusieurs consultations et pour le risque grave ; 80 % employeur et 20 % CSE pour les orientations stratégiques et de nombreuses consultations ponctuelles ; 100 % CSE pour une expertise libre. Une prise en charge intégrale par l'employeur peut aussi s'appliquer si le budget est insuffisant et si les conditions légales sont réunies.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-80 et L.2315-81.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire de qualifier le fondement avant engagement.	CSE, employeur, expert et trésorier.	Avant le vote et la signature de la mission.	Note de fondement, estimation du coût, état du budget, délibération et facture.

Point de vigilance 3SAFE : Ne jamais appliquer une règle de financement fondée seulement sur le seuil de 300 salariés : c'est une erreur fréquente.

### Question n°4.19 — Comment le CSE décide-t-il une expertise et comment l'employeur peut-il la contester ?

Réponse synthétique : Le CSE vote une délibération précisant le fondement et désigne l'expert. L'expert communique le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de la mission. L'employeur peut saisir le tribunal judiciaire dans le délai légal pour contester la nécessité, le choix, le coût, l'étendue ou la durée.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-78 à L.2315-86 ; R.2315-45 et suivants.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Conditionnel.	Membres titulaires du CSE, expert, employeur et tribunal judiciaire.	Vote au lancement de la consultation ou dès constat du risque ; contestation dans les délais légaux.	Délibération distincte, notification, cahier des charges, proposition de coût et actes de procédure.

Point de vigilance 3SAFE : Rédiger une délibération précise et autonome. Une motivation floue fragilise la mission et augmente le risque de contentieux.

**Question n°4.20 — Le CSE peut-il choisir librement un consultant payé sur son budget ?**

Réponse synthétique : Oui. Le CSE peut recourir à toute expertise utile à la préparation de ses travaux et la financer intégralement sur son budget de fonctionnement : avocat, économiste, ergonomiste, spécialiste environnemental ou communication, par exemple. Cette expertise libre n'emporte pas automatiquement les prérogatives d'une expertise légale.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-81.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Conditionnel.	CSE, consultant choisi et trésorier.	Chaque fois que le besoin est justifié et compatible avec le budget.	Mise en concurrence adaptée, délibération, contrat, livrables et facture.

Point de vigilance 3SAFE : Vérifier que la dépense sert bien les missions économiques et professionnelles du CSE et non une activité sociale destinée aux salariés.

## Module 5 - Bases de la comptabilité d'entreprise

Lecture du bilan, du compte de résultat et des principaux mécanismes de rentabilité, financement et trésorerie.

### Les 20 questions du module

5.1 — Pourquoi les élus du CSE doivent-ils comprendre les comptes de l'entreprise ?	5.11 — Qu'est-ce qu'une charge fixe ?
5.2 — Qu'est-ce qu'un bilan comptable ?	5.12 — Qu'est-ce qu'une charge variable ?
5.3 — Que trouve-t-on à l'actif du bilan ?	5.13 — Comment interpréter la marge brute ?
5.4 — Que trouve-t-on au passif du bilan ?	5.14 — Qu'est-ce que l'EBE ?
5.5 — Que représentent les capitaux propres ?	5.15 — Que sont les amortissements et les dépréciations ?
5.6 — Qu'est-ce qu'un compte de résultat ?	5.16 — Qu'est-ce que le fonds de roulement ?
5.7 — Que mesure le chiffre d'affaires ?	5.17 — Qu'est-ce que le besoin en fonds de roulement ?
5.8 — Qu'est-ce que le résultat d'exploitation ?	5.18 — Comment lire la trésorerie nette ?
5.9 — Qu'est-ce que le résultat net ?	5.19 — Pourquoi un bénéfice ne signifie-t-il pas nécessairement une trésorerie positive ?
5.10 — À quoi sert l'annexe des comptes ?	5.20 — Que montre le cas fictif SOTIM sur les comptes 2023-2024 ?

### Question n°5.1 — Pourquoi les élus du CSE doivent-ils comprendre les comptes de l'entreprise ?

Réponse synthétique : Les élus n'ont pas à devenir experts-comptables, mais ils doivent pouvoir lire les ordres de grandeur, repérer les évolutions et poser des questions pertinentes lors de la consultation sur la situation économique et financière. Cette compréhension permet de distinguer une difficulté réelle d'un simple argument de gestion.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-17, 2° ; L.2312-25 ; L.2315-88.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Compétence recommandée ; information-consultation obligatoire à partir de 50 salariés.	Membres du CSE, direction financière, employeur et expert-comptable éventuel.	Avant et pendant chaque consultation économique, puis lors des projets ayant un impact financier.	Comptes annuels, rapports de gestion, BDESE, questions écrites et avis du CSE.

Point de vigilance 3SAFE : Commencer par les tendances sur trois ans avant d'analyser des ratios complexes ou une ligne isolée.

### Question n°5.2 — Qu'est-ce qu'un bilan comptable ?

Réponse synthétique : Le bilan présente le patrimoine de l'entreprise à une date donnée. L'actif indique les emplois et biens contrôlés par l'entreprise ; le passif indique les ressources qui les financent. Par construction comptable, le total de l'actif est égal au total du passif.

Cadre réglementaire : Code de commerce : L.123-12 à L.123-14 ; plan comptable général.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire pour les entités tenues d'établir des comptes annuels.	Direction, service comptable, expert-comptable ; CSE destinataire dans le cadre de ses attributions.	À la clôture de chaque exercice.	Bilan signé ou arrêté, liasse fiscale, rapport de gestion et comparatifs.

Point de vigilance 3SAFE : Le bilan est une photographie à la date de clôture : il ne montre pas, à lui seul, les mouvements intervenus pendant l'année.

### Question n°5.3 — Que trouve-t-on à l'actif du bilan ?

Réponse synthétique : L'actif regroupe notamment les immobilisations utilisées durablement, les stocks, les créances clients et les disponibilités. Il renseigne sur les investissements, le cycle d'exploitation et les liquidités détenues, mais la valeur comptable n'est pas toujours la valeur de marché.

Cadre réglementaire : Code de commerce : L.123-18 ; plan comptable général.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire dans les comptes annuels.	Service comptable ; CSE et expert pour l'analyse.	À chaque clôture et lors des comparaisons pluriannuelles.	Détail des immobilisations, stocks, créances, dépréciations et trésorerie.

Point de vigilance 3SAFE : Une hausse des stocks peut refléter une croissance anticipée ou, au contraire, des invendus : demander l'explication opérationnelle.

### Question n°5.4 — Que trouve-t-on au passif du bilan ?

Réponse synthétique : Le passif regroupe les capitaux propres, les provisions et les dettes financières, fournisseurs, fiscales et sociales. Il indique comment l'entreprise finance ses actifs et quelles obligations de paiement pèsent sur elle.

Cadre réglementaire : Code de commerce : L.123-13 et L.123-18 ; plan comptable général.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire dans les comptes annuels.	Service comptable ; CSE et expert pour l'analyse.	À chaque clôture.	Échéancier des dettes, détail des emprunts, provisions et dettes d'exploitation.

Point de vigilance 3SAFE : Ne pas assimiler toutes les dettes à une difficulté : un emprunt peut financer un investissement créateur de capacité.

### Question n°5.5 — Que représentent les capitaux propres ?

Réponse synthétique : Les capitaux propres regroupent principalement le capital, les réserves, le report à nouveau et le résultat de l'exercice. Ils constituent un coussin de financement durable qui absorbe les pertes et influence la capacité d'emprunt.

Cadre réglementaire : Code de commerce et plan comptable général ; Code du travail : L.2312-25.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Indicateur obligatoire dans les comptes annuels.	Direction financière, associés ou actionnaires ; CSE pour l'analyse.	À chaque clôture et après affectation du résultat.	Tableau de variation des capitaux propres, décisions d'affectation et comptes annuels.

Point de vigilance 3SAFE : Des capitaux propres positifs ne garantissent pas une trésorerie disponible ; ce sont deux dimensions différentes.

### Question n°5.6 — Qu'est-ce qu'un compte de résultat ?

Réponse synthétique : Le compte de résultat retrace les produits et les charges d'une période, généralement douze mois. Il montre comment l'activité conduit à un bénéfice ou à une perte, en distinguant les composantes d'exploitation, financières et, selon la présentation, exceptionnelles.

Cadre réglementaire : Code de commerce : L.123-12 et L.123-13 ; plan comptable général.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire dans les comptes annuels.	Service comptable et direction ; CSE destinataire dans le cadre de la consultation.	À chaque exercice.	Compte de résultat, soldes intermédiaires de gestion et comparatifs budgétaires.

Point de vigilance 3SAFE : Le compte de résultat est un film de l'année ; rapprochez-le du bilan pour comprendre les conséquences patrimoniales.

### Question n°5.7 — Que mesure le chiffre d'affaires ?

Réponse synthétique : Le chiffre d'affaires correspond aux ventes de biens et de services de l'activité courante. Son évolution renseigne sur le volume d'activité et les prix, mais elle ne dit pas si l'entreprise gagne de l'argent.

Cadre réglementaire : Plan comptable général ; Code du travail : L.2312-25.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Indicateur comptable obligatoire lorsqu'il est applicable.	Direction commerciale et financière ; CSE pour l'analyse.	Suivi mensuel ou trimestriel en gestion ; publication annuelle dans les comptes.	Ventilation par activité, client, marché ou zone, carnet de commandes et budget.

Point de vigilance 3SAFE : Une hausse du chiffre d'affaires peut s'accompagner d'une baisse de marge si les prix ou les coûts évoluent défavorablement.

### Question n°5.8 — Qu'est-ce que le résultat d'exploitation ?

Réponse synthétique : Le résultat d'exploitation mesure la performance de l'activité courante avant le résultat financier et l'impôt. Il rapproche les produits d'exploitation des charges nécessaires à l'activité et permet d'évaluer la rentabilité opérationnelle.

Cadre réglementaire : Plan comptable général ; Code du travail : L.2312-25.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Indicateur comptable.	Direction financière ; CSE et expert-comptable pour l'analyse.	À chaque clôture, avec suivi de gestion en cours d'année.	Compte de résultat, soldes intermédiaires de gestion et explications des écarts.

Point de vigilance 3SAFE : Vérifier les éléments non récurrents : une reprise de provision peut améliorer ponctuellement le résultat d'exploitation.

### Question n°5.9 — Qu'est-ce que le résultat net ?

Réponse synthétique : Le résultat net est le solde final après prise en compte de l'exploitation, du financement, de l'impôt et des autres éléments comptables. Positif, il constitue un bénéfice ; négatif, une perte. Il vient augmenter ou diminuer les capitaux propres après affectation.

Cadre réglementaire : Code de commerce : L.123-13 ; plan comptable général.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire dans les comptes annuels.	Direction, associés ou actionnaires ; CSE pour l'appréciation.	À chaque exercice.	Compte de résultat, proposition et décision d'affectation du résultat.

Point de vigilance 3SAFE : Un résultat net positif peut provenir d'une cession exceptionnelle alors que l'activité courante se dégrade.

### Question n°5.10 — À quoi sert l'annexe des comptes ?

Réponse synthétique : L'annexe complète et commente le bilan et le compte de résultat. Elle précise les méthodes comptables, les échéances, engagements, provisions, événements significatifs et informations nécessaires à une lecture fidèle. Son contenu dépend de la taille et du régime de l'entreprise.

Cadre réglementaire : Code de commerce : L.123-12 à L.123-28 ; dispositions réglementaires associées.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire sauf régimes de dispense prévus.	Direction et service comptable ; commissaire aux comptes le cas échéant ; CSE et expert.	À chaque clôture.	Annexe légale, notes explicatives et rapport du commissaire aux comptes.

Point de vigilance 3SAFE : Ne pas analyser uniquement les tableaux principaux : un engagement important peut n'apparaître que dans l'annexe.

### Question n°5.11 — Qu'est-ce qu'une charge fixe ?

Réponse synthétique : Une charge fixe varie peu à court terme avec le niveau d'activité : loyer, assurances, abonnements ou une partie des salaires, par exemple. Elle reste à financer même lorsque la production baisse, ce qui augmente la sensibilité du résultat à une chute du chiffre d'affaires.

Cadre réglementaire : Notion de comptabilité de gestion ; aucune définition légale unique imposant ce classement.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Outil d'analyse recommandé.	Direction financière et contrôle de gestion ; CSE pour comprendre la structure de coûts.	Lors de l'analyse budgétaire, des projets et des baisses d'activité.	Tableau analytique des charges et hypothèses de classement.

Point de vigilance 3SAFE : Le caractère fixe dépend de l'horizon étudié : une charge fixe à trois mois peut devenir ajustable sur plusieurs années.

### Question n°5.12 — Qu'est-ce qu'une charge variable ?

Réponse synthétique : Une charge variable évolue avec le volume produit ou vendu : matières premières, énergie directement consommée, emballages ou certaines prestations. Sa relation avec l'activité peut être proportionnelle, progressive ou dégressive.

Cadre réglementaire : Notion de comptabilité de gestion.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Outil d'analyse recommandé.	Contrôle de gestion, direction opérationnelle et CSE.	Lors des budgets, simulations d'activité et analyses de marge.	Coûts unitaires, volumes, contrats d'achat et hypothèses de variation.

Point de vigilance 3SAFE : L'intérim n'est pas toujours purement variable : son usage peut répondre à une organisation durable qu'il faut analyser socialement.

### Question n°5.13 — Comment interpréter la marge brute ?

Réponse synthétique : La marge brute rapproche le chiffre d'affaires du coût directement lié aux biens ou services vendus. Sa définition exacte varie selon le secteur et la présentation analytique. Son évolution aide à identifier un problème de prix, de coût matière, de productivité ou de mix produits.

Cadre réglementaire : Notion de gestion ; définition à préciser dans les documents de l'entreprise.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Indicateur recommandé.	Direction financière et commerciale ; CSE et expert pour l'analyse.	À chaque suivi de performance et lors de la consultation économique.	Méthode de calcul, chiffres comparatifs, ventilation par activité.

Point de vigilance 3SAFE : Toujours demander la formule utilisée : deux entreprises peuvent appeler « marge brute » des agrégats différents.

### Question n°5.14 — Qu'est-ce que l'EBE ?

Réponse synthétique : L'excédent brut d'exploitation mesure la ressource dégagée par l'activité avant amortissements, provisions, résultat financier et impôt. Il sert à apprécier la performance économique courante et la capacité à financer investissements et dette, sans se confondre avec la trésorerie.

Cadre réglementaire : Soldes intermédiaires de gestion ; plan comptable général.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Indicateur recommandé, non toujours présenté tel quel dans les comptes publiés.	Direction financière ; CSE et expert-comptable.	Lors de l'analyse annuelle et des comparaisons pluriannuelles.	Tableau des soldes intermédiaires de gestion et méthode de calcul.

Point de vigilance 3SAFE : Un EBE positif ne garantit pas que l'entreprise génère du cash après remboursement des dettes, investissements et variation du BFR.

### Question n°5.15 — Que sont les amortissements et les dépréciations ?

Réponse synthétique : L'amortissement répartit comptablement le coût d'un actif sur sa durée d'utilisation. La dépréciation constate une perte de valeur probable d'un actif, comme une créance douteuse ou un stock devenu obsolète. Ces charges réduisent le résultat sans correspondre nécessairement à un décaissement immédiat.

Cadre réglementaire : Code de commerce : L.123-18 ; plan comptable général.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire lorsque les conditions comptables sont réunies.	Service comptable, direction et commissaire aux comptes ; CSE pour l'analyse.	À chaque clôture et lors d'indices de perte de valeur.	Plan d'amortissement, tests de dépréciation et mouvements de provisions.

Point de vigilance 3SAFE : Une baisse des amortissements peut signaler la fin de vie d'équipements et un sous-investissement futur, pas seulement une amélioration du résultat.

### Question n°5.16 — Qu'est-ce que le fonds de roulement ?

Réponse synthétique : Le fonds de roulement net global mesure l'excédent des ressources stables sur les emplois durables. Positif, il contribue au financement du cycle d'exploitation ; négatif, il signifie qu'une partie des immobilisations est financée par des ressources à court terme.

Cadre réglementaire : Notion d'analyse financière.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Indicateur recommandé.	Direction financière ; CSE et expert.	À chaque clôture et lors des projets d'investissement.	Bilan retraité, méthode de calcul et comparatifs.

Point de vigilance 3SAFE : Un fonds de roulement positif peut être absorbé par un besoin en fonds de roulement très élevé.

### Question n°5.17 — Qu'est-ce que le besoin en fonds de roulement ?

Réponse synthétique : Le BFR représente le financement nécessaire au décalage entre les encaissements et les décaissements d'exploitation. Il augmente notamment lorsque les stocks ou créances clients progressent plus vite que les dettes fournisseurs et sociales.

Cadre réglementaire : Notion d'analyse financière.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Indicateur recommandé.	Direction financière, achats, ventes et logistique ; CSE pour l'analyse.	Suivi régulier, particulièrement en période de croissance ou de tension.	Âge des créances, rotation des stocks, délais fournisseurs et calcul du BFR.

Point de vigilance 3SAFE : Une croissance rentable peut provoquer une crise de trésorerie si le BFR n'est pas financé.

### Question n°5.18 — Comment lire la trésorerie nette ?

Réponse synthétique : La trésorerie nette correspond, dans une approche fonctionnelle, à la différence entre fonds de roulement et BFR. Elle peut aussi être observée par les disponibilités diminuées des concours bancaires courants. Une trésorerie négative durable signale une dépendance au financement à court terme.

Cadre réglementaire : Notion d'analyse financière ; tableau des flux de trésorerie selon le référentiel applicable.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Indicateur recommandé.	Direction financière et banques ; CSE pour l'analyse.	Suivi fréquent en gestion et à chaque clôture.	Situation bancaire, prévisions de trésorerie, lignes de crédit et échéanciers.

Point de vigilance 3SAFE : Regarder les prévisions, pas seulement le solde au 31 décembre, qui peut être exceptionnellement favorable.

### Question n°5.19 — Pourquoi un bénéfice ne signifie-t-il pas nécessairement une trésorerie positive ?

Réponse synthétique : Le résultat intègre des produits non encore encaissés, des charges non décaissées et des écritures sans flux immédiat. Les investissements, remboursements d'emprunts, dividendes et variations de stocks ou de créances modifient aussi la trésorerie sans affecter le résultat de la même manière.

Cadre réglementaire : Principes comptables et analyse des flux.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Point d'analyse recommandé.	Direction financière ; CSE et expert-comptable.	Lors de toute lecture conjointe du résultat et de la trésorerie.	Tableau des flux, variation du BFR, investissements et financement.

Point de vigilance 3SAFE : Demander un tableau de flux ou un pont entre résultat et trésorerie lorsque les deux évoluent en sens opposé.

### Question n°5.20 — Que montre le cas fictif SOTIM sur les comptes 2023-2024 ?

Réponse synthétique : Dans l'exercice pédagogique, le chiffre d'affaires 2024 baisse fortement, le résultat net devient une perte de 50 k€, les investissements augmentent et sont financés en partie par une hausse de l'endettement et une baisse de trésorerie. Le diagnostic n'est pas la faillite immédiate, mais une rentabilité dégradée et une vigilance accrue sur commandes, marges et liquidité.

Cadre réglementaire : Cas pédagogique du support ; principes d'analyse issus de L.2312-25.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Exercice de formation, non donnée réelle.	Stagiaires jouant le rôle du CSE ; formateur ; direction fictive.	Pendant l'atelier, puis dans la préparation d'un avis motivé.	Tableaux fictifs, calculs, hypothèses, questions et restitution.

Point de vigilance 3SAFE : Toujours qualifier les chiffres SOTIM de fictifs. Une seule année de perte ne suffit pas à conclure sans analyser les causes et les perspectives.

## Module 6 - Analyse de la santé financière et BDESE

Exploitation des données économiques, sociales et environnementales pour questionner la direction et rendre un avis motivé.

### Les 20 questions du module

6.1 — La BDESE est-elle obligatoire dans une entreprise de 120 salariés ?	6.11 — Pourquoi une hausse du BFR est-elle un signal à examiner ?
6.2 — Qui doit avoir accès à la BDESE et dans quelles conditions ?	6.12 — Comment analyser une baisse du chiffre d'affaires ?
6.3 — Toutes les données de la BDESE sont-elles confidentielles ?	6.13 — Que révèlent les charges de personnel et la productivité ?
6.4 — Un accord peut-il modifier l'organisation et le contenu de la BDESE ?	6.14 — Comment évaluer la politique d'investissement ?
6.5 — Quelles périodes doivent être couvertes par les données ?	6.15 — Quels indicateurs sociaux complètent l'analyse financière ?
6.6 — Quelles informations environnementales doivent figurer dans la BDESE ?	6.16 — Que faire si les données communiquées sont incomplètes ?
6.7 — Comment la BDESE s'articule-t-elle avec les consultations récurrentes ?	6.17 — Comment préparer des questions efficaces à la direction ?
6.8 — Comment évaluer la rentabilité de l'entreprise ?	6.18 — Quand recourir à un expert-comptable pour l'analyse financière ?
6.9 — Comment analyser la structure financière ?	6.19 — Comment rédiger un avis motivé sur la situation économique ?
6.10 — Comment vérifier la liquidité à court terme ?	6.20 — Quand passer d'une vigilance ordinaire à une alerte économique ?

### Question n°6.1 — La BDESE est-elle obligatoire dans une entreprise de 120 salariés ?

Réponse synthétique : Oui. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur met à disposition du CSE une base de données économiques, sociales et environnementales regroupant les informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-18 à L.2312-21.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire.	Employeur pour la création et l'actualisation ; membres du CSE et délégués syndicaux pour l'accès selon les textes.	Dès le franchissement du seuil et en permanence pendant le fonctionnement du CSE.	Accès BDESE, journal de mises à jour, accord éventuel et notifications aux utilisateurs.

Point de vigilance 3SAFE : Un dossier transmis une fois par an ne suffit pas si la base n'est ni accessible ni régulièrement mise à jour.

### Question n°6.2 — Qui doit avoir accès à la BDESE et dans quelles conditions ?

Réponse synthétique : Les membres de la délégation du personnel et, selon le régime applicable, les délégués syndicaux disposent d'un accès permanent utile à l'exercice de leurs compétences. Les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation peuvent être fixées par accord, sans rendre l'accès illusoire.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-21 ; L.2312-36 ; R.2312-12.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire.	Employeur administrateur ; élus et représentants habilités utilisateurs.	Accès continu, avec actualisation selon les périodicités des informations.	Liste des habilitations, procédure d'accès, journal des mises à jour et signalement des indisponibilités.

Point de vigilance 3SAFE : Éviter un accès limité à quelques heures avant la réunion : le CSE doit pouvoir préparer utilement ses consultations.

### Question n°6.3 — Toutes les données de la BDESE sont-elles confidentielles ?

Réponse synthétique : Non. Seules les informations présentant objectivement un caractère confidentiel et indiquées comme telles par l'employeur sont couvertes par l'obligation de discrétion, pour la durée annoncée. Le secret professionnel s'applique en outre aux procédés de fabrication.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-3 ; R.2312-13.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Conditionnel.	Employeur pour la qualification et sa durée ; élus et experts pour le respect de la confidentialité.	À chaque mise à disposition d'une information sensible.	Marquage de confidentialité, durée, justification et règles d'accès.

Point de vigilance 3SAFE : Une mention générale « toute la BDESE est confidentielle » est insuffisante et empêche une communication loyale aux salariés.

### Question n°6.4 — Un accord peut-il modifier l'organisation et le contenu de la BDESE ?

Réponse synthétique : Oui. Un accord d'entreprise, ou dans certaines conditions un accord avec le CSE, peut définir l'architecture, le contenu, le support, les droits d'accès et le niveau de mise en place. Il doit conserver les thèmes minimaux et permettre au CSE d'exercer utilement ses compétences.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-21.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Conditionnel pour l'accord ; BDESE obligatoire.	Employeur, organisations syndicales ou CSE selon le mode de conclusion.	À la mise en place ou lors d'une révision de l'organisation des consultations.	Accord signé, plan de la base, matrice des droits et procédure d'actualisation.

Point de vigilance 3SAFE : Un accord ne peut pas vider la BDESE de ses informations essentielles ni neutraliser l'utilité des consultations.

### Question n°6.5 — Quelles périodes doivent être couvertes par les données ?

Réponse synthétique : La période dépend d'abord de l'accord applicable. Dans le régime supplétif, les données sont présentées dans une perspective pluriannuelle comprenant généralement les deux années précédentes, l'année en cours et les perspectives des trois années suivantes, lorsque ces perspectives peuvent être chiffrées ou présentées sous forme de tendances.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-21 à L.2312-23 ; R.2312-8 à R.2312-10.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire selon le régime applicable.	Employeur ; services finance, RH, stratégie et environnement.	Mise à jour régulière, au moins selon la périodicité des données concernées.	Séries historiques, hypothèses prévisionnelles, dates de mise à jour et explications des ruptures.

Point de vigilance 3SAFE : Une case vide pour une année future doit être expliquée : distinguer donnée indisponible, absence de projet et refus de communiquer.

### Question n°6.6 — Quelles informations environnementales doivent figurer dans la BDESE ?

Réponse synthétique : La BDESE comporte un thème relatif aux conséquences environnementales de l'activité. En l'absence d'accord, le contenu réglementaire porte notamment sur la politique générale environnementale, l'économie circulaire et le changement climatique, avec des indicateurs adaptés à la situation de l'entreprise.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-21 ; R.2312-8 et R.2312-9 ; décret n° 2022-678 du 26 avril 2022.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire.	Employeur ; fonctions environnement, achats, énergie et finance ; CSE.	Actualisation selon la disponibilité et la périodicité des indicateurs.	Consommations, émissions, déchets, certifications, plans d'action et méthodologies.

Point de vigilance 3SAFE : Ne pas se limiter à une déclaration d'intention. Le CSE doit disposer d'éléments mesurables ou, à défaut, d'explications et d'un plan de progrès.

### Question n°6.7 — Comment la BDESE s'articule-t-elle avec les consultations récurrentes ?

Réponse synthétique : La base rassemble les informations utiles aux trois consultations sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière, et la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. La mise à disposition vaut communication seulement si les données sont actualisées, accessibles et accompagnées des analyses exigées.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-17 à L.2312-23 ; R.2312-11 à R.2312-14.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire.	Employeur, CSE et experts désignés.	Avant et pendant chaque consultation, dans un délai permettant un examen utile.	Notifications de mise à jour, documents d'analyse, questions, réponses et avis.

Point de vigilance 3SAFE : Déposer des fichiers sans signaler leur mise à jour ou sans commentaire ne garantit pas une information loyale et exploitable.

### Question n°6.8 — Comment évaluer la rentabilité de l'entreprise ?

Réponse synthétique : Il faut suivre sur plusieurs exercices le chiffre d'affaires, les marges, l'EBE, le résultat d'exploitation et le résultat net, puis les rapporter au niveau d'activité. Une dégradation durable des marges est souvent plus significative qu'une variation ponctuelle du bénéfice.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-25 ; principes d'analyse financière.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Analyse recommandée dans une consultation obligatoire.	CSE, direction financière et expert-comptable éventuel.	Au moins lors de la consultation annuelle, avec suivi intermédiaire si la situation évolue.	Comptes, budgets, comparatifs, ratios et explications des écarts.

Point de vigilance 3SAFE : Comparer les mêmes agrégats et méthodes d'une année à l'autre ; une modification de périmètre peut fausser la tendance.

### Question n°6.9 — Comment analyser la structure financière ?

Réponse synthétique : L'analyse porte sur le niveau des capitaux propres, l'endettement financier, les échéances, les garanties et la capacité à générer des ressources. Un ratio dettes/fonds propres élevé peut signaler une fragilité, mais doit être rapproché des investissements financés et de la capacité de remboursement.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-25 ; principes d'analyse financière.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Analyse recommandée.	CSE, direction financière, expert-comptable.	Annuellement et avant tout projet financier majeur.	Bilan, échéancier des dettes, covenants, plan de financement et tableau de flux.

Point de vigilance 3SAFE : Le ratio « inférieur à 2 » n'est pas une règle légale universelle. Interpréter selon le secteur, la maturité de la dette et la stabilité des flux.

### Question n°6.10 — Comment vérifier la liquidité à court terme ?

Réponse synthétique : Il faut analyser la trésorerie disponible, les lignes de crédit, les dettes exigibles, les encaissements attendus et le BFR. Des retards de paiement, découverts récurrents ou reports de cotisations peuvent constituer des signaux sérieux.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-25 ; principes d'analyse de liquidité.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Analyse recommandée.	Direction financière, trésorerie, CSE et expert.	Suivi régulier ; renforcé en cas de tension.	Prévisions de trésorerie, balance âgée, échéancier et incidents de paiement.

Point de vigilance 3SAFE : Une trésorerie positive à la clôture peut résulter d'un encaissement exceptionnel ou d'un report de dépenses.

### Question n°6.11 — Pourquoi une hausse du BFR est-elle un signal à examiner ?

Réponse synthétique : Une hausse du BFR signifie que davantage de ressources sont immobilisées dans les stocks ou les créances, nettes des dettes d'exploitation. Elle peut accompagner la croissance, mais aussi révéler des invendus, des clients en retard ou un affaiblissement du pouvoir de négociation.

Cadre réglementaire : Principes d'analyse financière.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Recommandé.	Finance, commerce, achats, logistique et CSE.	Lors de toute variation importante ou durable.	Rotation des stocks, balance clients, délais fournisseurs et causes opérationnelles.

Point de vigilance 3SAFE : Ne pas conclure à une crise sans distinguer croissance volontaire, saisonnalité et dégradation réelle du cycle d'exploitation.

### Question n°6.12 — Comment analyser une baisse du chiffre d'affaires ?

Réponse synthétique : Le CSE doit distinguer les effets de volume, de prix, de change, de périmètre et de mix produits. Il examine le carnet de commandes, la concentration clients, les parts de marché et les prévisions afin d'évaluer si la baisse est conjoncturelle ou structurelle.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-24 et L.2312-25.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Analyse recommandée dans le cadre de la consultation.	Direction commerciale et financière, CSE, expert.	Dès qu'une baisse significative est constatée ou anticipée.	Ventilation du CA, carnet de commandes, prévisions, risques clients et plan d'action.

Point de vigilance 3SAFE : Une baisse de 13 % n'a pas la même signification si elle suit une année exceptionnelle ou si elle prolonge trois années de recul.

### Question n°6.13 — Que révèlent les charges de personnel et la productivité ?

Réponse synthétique : Les charges de personnel doivent être rapprochées des effectifs, du temps de travail, de la qualification, de l'activité et de la valeur ajoutée. Une hausse peut traduire des embauches, augmentations ou compétences renforcées, et non une dérive. La productivité ne doit pas être analysée au détriment de la santé ou de la qualité.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-26 ; informations sociales de la BDESE.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Analyse recommandée.	RH, finance, CSE et expert.	Lors de la consultation sociale et économique.	Effectifs moyens, masse salariale, absentéisme, heures, production et valeur ajoutée.

Point de vigilance 3SAFE : Éviter les ratios par tête non contextualisés : intégrer intérim, sous-traitance, temps partiel et changements d'activité.

### Question n°6.14 — Comment évaluer la politique d'investissement ?

Réponse synthétique : Le CSE examine le niveau, la nature et le financement des investissements, leur cohérence avec la stratégie, les effets sur l'emploi et les conditions de travail, ainsi que le risque de sous-investissement. Un investissement peut renforcer l'avenir tout en créant une tension financière temporaire.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-17, L.2312-24 et L.2312-25.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Consultation obligatoire selon le sujet ; analyse recommandée.	Employeur, CSE, finance, production et expert.	Avant les décisions importantes et lors des consultations récurrentes.	Plan d'investissement, rentabilité attendue, financement, calendrier et impacts sociaux/environnementaux.

Point de vigilance 3SAFE : Ne pas évaluer uniquement le coût : vérifier aussi maintenance, formation, ergonomie, compétences et conséquences environnementales.

### Question n°6.15 — Quels indicateurs sociaux complètent l'analyse financière ?

Réponse synthétique : Effectifs, types de contrats, turnover, absentéisme, accidents, rémunérations, égalité professionnelle, formation et mobilité éclairent la soutenabilité de la performance. Une amélioration financière obtenue par sous-effectif ou dégradation des conditions de travail peut être fragile.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-26 ; R.2312-8 et R.2312-9.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Informations obligatoires selon le régime applicable.	Employeur et RH ; CSE, CSSCT et expert.	Mise à jour périodique et consultation annuelle.	Tableaux sociaux, index, bilans, plans de formation, DUERP et programme de prévention.

Point de vigilance 3SAFE : Mettre en relation les indicateurs : turnover et absentéisme élevés peuvent expliquer des coûts de non-qualité ou de recrutement.

### Question n°6.16 — Que faire si les données communiquées sont incomplètes ?

Réponse synthétique : Le CSE demande par écrit les éléments manquants et les explications nécessaires. Si l'information ne permet pas de rendre un avis éclairé, il peut faire constater la carence, utiliser les voies de recours adaptées et demander au juge la communication des éléments, sans laisser expirer passivement les délais.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-15 ; L.2312-18 ; L.2312-36.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Conditionnel.	CSE, employeur, expert et tribunal judiciaire si nécessaire.	Dès l'identification du manque, pendant le délai de consultation.	Liste des données manquantes, demandes datées, réponses et éventuelle saisine.

Point de vigilance 3SAFE : Prioriser les informations réellement nécessaires : une demande exhaustive et non ciblée est plus difficile à défendre.

### Question n°6.17 — Comment préparer des questions efficaces à la direction ?

Réponse synthétique : Une question utile relie un fait chiffré, son évolution, une cause possible et l'impact attendu. Exemple : « Le CA baisse de 13 % alors que les stocks augmentent ; quelle part relève d'inventus, quels clients sont concernés et quel plan de trésorerie en découle ? »

Cadre réglementaire : Bonne pratique liée aux articles L.2312-15 et L.2312-25.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Recommandé.	Élus, secrétaire, expert et représentants de la direction.	Avant la réunion et après chaque nouvelle information.	Tableau questions/réponses, sources chiffrées et relances.

Point de vigilance 3SAFE : Préférer dix questions hiérarchisées et documentées à cinquante questions générales sans lien avec l'avis à rendre.

### Question n°6.18 — Quand recourir à un expert-comptable pour l'analyse financière ?

Réponse synthétique : Le recours est pertinent lorsque les comptes sont complexes, la situation se dégrade, un groupe impose des flux difficiles à lire ou les élus manquent de moyens d'analyse. Dans la consultation économique et financière récurrente, l'expertise est prise en charge par l'employeur.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-88 à L.2315-90 ; L.2315-80.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Conditionnel.	CSE, expert-comptable et employeur.	Au début de la consultation pour préserver l'utilité de la mission.	Délibération, lettre de mission, demandes d'informations et rapport.

Point de vigilance 3SAFE : Définir les questions prioritaires : rentabilité, flux intragroupe, trésorerie, emploi ou investissements.

### Question n°6.19 — Comment rédiger un avis motivé sur la situation économique ?

Réponse synthétique : L'avis expose les informations examinées, les constats positifs et négatifs, les incertitudes, les conséquences sociales et environnementales, puis les recommandations. Il peut être favorable, réservé ou défavorable, mais sa qualité dépend de sa motivation factuelle, pas de l'étiquette choisie.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-15 ; L.2312-17 ; L.2315-32.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire à l'issue de la consultation, dans les délais.	CSE par vote ; secrétaire pour la formalisation.	À la fin du délai de consultation, après examen suffisant.	Projet d'avis, résultat du vote, annexes et procès-verbal.

Point de vigilance 3SAFE : Séparer l'avis de la liste des questions restantes et formuler des demandes de suivi datées.

**Question n°6.20 — Quand passer d'une vigilance ordinaire à une alerte économique ?**

Réponse synthétique : Une alerte économique se justifie lorsque des faits objectifs sont de nature à affecter de manière préoccupante la situation, et non à chaque résultat inférieur au budget. La répétition des pertes, une rupture de financement, des retards de paiement ou une chute majeure des commandes peuvent faire basculer l'analyse.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-63 à L.2312-69.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Conditionnel.	CSE, employeur, expert-comptable et commissaire aux comptes.	Dès que le faisceau d'indices devient préoccupant et suffisamment documenté.	Tableau des signaux, délibération, questions et réponses.

Point de vigilance 3SAFE : L'alerte n'est ni une sanction ni une communication publique : c'est une procédure formelle d'obtention d'explications et d'analyse.

# Module 7 - Environnement économique et juridique de l'entreprise

Lecture du marché, anticipation des transformations, articulation des normes et prise en compte des institutions externes.

## Les 20 questions du module

7.1 — Pourquoi le CSE doit-il connaître le secteur d'activité de l'entreprise ?	7.11 — Quand la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels s'applique-t-elle ?
7.2 — Comment analyser la tendance du marché ?	7.12 — Quelle est la hiérarchie des normes applicable dans l'entreprise ?
7.3 — Comment apprécier le niveau de concurrence ?	7.13 — Comment identifier la convention collective applicable ?
7.4 — Quels effets une évolution technologique peut-elle avoir sur les salariés ?	7.14 — Les accords d'entreprise doivent-ils être soumis à l'avis du CSE ?
7.5 — Pourquoi suivre les matières premières, l'énergie et la chaîne d'approvisionnement ?	7.15 — Quand le règlement intérieur de l'entreprise est-il obligatoire ?
7.6 — Quels indicateurs macroéconomiques sont utiles au CSE ?	7.16 — Quelles clauses doivent figurer dans le règlement intérieur de l'entreprise ?
7.7 — Comment les taux d'intérêt affectent-ils l'entreprise ?	7.17 — Comment les enjeux environnementaux entrent-ils dans les missions du CSE ?
7.8 — Comment l'inflation doit-elle être analysée ?	7.18 — Quels acteurs externes peuvent aider le CSE ?
7.9 — Pourquoi l'appartenance à un groupe est-elle importante ?	7.19 — Comment intégrer les politiques publiques, aides et réglementations sectorielles ?
7.10 — Comment relier stratégie, emplois et compétences ?	7.20 — Comment le CSE peut-il proposer une orientation stratégique alternative ?

### Question n°7.1 — Pourquoi le CSE doit-il connaître le secteur d'activité de l'entreprise ?

Réponse synthétique : Le secteur détermine les cycles de demande, la structure des coûts, les normes, les compétences et les risques concurrentiels. Cette connaissance permet au CSE d'interpréter les chiffres de l'entreprise et d'évaluer la crédibilité des orientations présentées par la direction.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-17 et L.2312-24 ; démarche d'analyse stratégique.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Recommandé dans le cadre des consultations obligatoires.	CSE, direction, expert-comptable et acteurs métiers.	Avant les consultations stratégiques et économiques, puis en veille continue.	Études sectorielles, données de marché, notes internes et sources datées.

Point de vigilance 3SAFE : Distinguer une tendance sectorielle documentée d'un argument général utilisé pour justifier une décision déjà arrêtée.

### Question n°7.2 — Comment analyser la tendance du marché ?

Réponse synthétique : Le CSE examine la croissance ou le recul de la demande, le carnet de commandes, les segments porteurs, la saisonnalité, les évolutions de prix et les prévisions. Il compare les données internes aux sources sectorielles et identifie les hypothèses retenues.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-24 ; principes d'analyse économique.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Recommandé.	Direction commerciale, CSE et expert.	Lors de la consultation stratégique et à chaque changement majeur.	Prévisions, commandes, parts de marché, sources sectorielles et scénarios.

Point de vigilance 3SAFE : Une prévision doit mentionner sa source, sa date et son scénario ; éviter de la présenter comme une certitude.

### Question n°7.3 — Comment apprécier le niveau de concurrence ?

Réponse synthétique : L'analyse porte sur les concurrents directs et indirects, les barrières à l'entrée, la pression sur les prix, les substituts, le pouvoir des clients et fournisseurs, ainsi que les avantages propres à l'entreprise. Elle aide à identifier les marges de manœuvre et les vulnérabilités.

Cadre réglementaire : Démarche d'analyse stratégique ; Code du travail : L.2312-24.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Recommandé.	Direction, CSE, expert et équipes commerciales.	À chaque actualisation de la stratégie.	Cartographie des concurrents, appels d'offres, évolution des prix et pertes/gains de clients.

Point de vigilance 3SAFE : Respecter le secret des affaires et ne pas collecter d'informations concurrentielles par des moyens déloyaux.

### Question n°7.4 — Quels effets une évolution technologique peut-elle avoir sur les salariés ?

Réponse synthétique : Automatisation, intelligence artificielle, robotisation ou nouveaux logiciels peuvent modifier les tâches, qualifications, effectifs, rythmes, contrôles et risques professionnels. Le CSE doit être informé et consulté lorsque le projet affecte l'organisation, l'emploi ou les conditions de travail.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-8 ; L.2312-17 ; L.2312-37 ; L.2315-94, 2° selon le projet.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Consultation obligatoire lorsque les conditions légales sont réunies.	Employeur, CSE, salariés concernés, fonctions informatique, RH et prévention.	Avant la décision de mise en œuvre, à un stade où l'avis peut encore être utile.	Dossier projet, analyse d'impact, DUERP, plan de formation et avis.

Point de vigilance 3SAFE : Ne pas réduire le dossier à un gain de productivité : intégrer charge mentale, surveillance, autonomie, maintenance et compétences.

### Question n°7.5 — Pourquoi suivre les matières premières, l'énergie et la chaîne d'approvisionnement ?

Réponse synthétique : Une dépendance forte à un fournisseur, un matériau ou une énergie peut affecter les coûts, la production et l'emploi. Le CSE analyse les risques de rupture, les alternatives, les stocks critiques et les conséquences des stratégies d'achat.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-24 et L.2312-25.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Recommandé.	Achats, production, finance, direction et CSE.	Lors des consultations et dès apparition d'une tension significative.	Cartographie fournisseurs, contrats, stocks, scénarios et plans de continuité.

Point de vigilance 3SAFE : Une réduction de stock améliore temporairement la trésorerie mais peut fragiliser la continuité d'activité.

### Question n°7.6 — Quels indicateurs macroéconomiques sont utiles au CSE ?

Réponse synthétique : Croissance, inflation, chômage, taux d'intérêt, taux de change et politique énergétique peuvent influencer la demande, les coûts et le financement. Leur utilité dépend du modèle économique de l'entreprise et de son exposition internationale.

Cadre réglementaire : Démarche de veille économique ; Code du travail : L.2312-24.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Recommandé.	CSE, direction et expert.	Veille périodique et préparation des consultations.	Tableau de veille avec sources officielles, dates et impacts supposés.

Point de vigilance 3SAFE : Ne pas recopier des indicateurs généraux sans expliquer le canal concret d'impact sur l'entreprise.

### Question n°7.7 — Comment les taux d'intérêt affectent-ils l'entreprise ?

Réponse synthétique : Une hausse des taux renchérit les nouveaux emprunts et peut augmenter le coût des dettes à taux variable, réduire les investissements ou peser sur les clients. L'effet dépend de l'échéancier, des couvertures et de la part de dette fixe ou variable.

Cadre réglementaire : Principes d'analyse financière ; Code du travail : L.2312-25.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Recommandé.	Direction financière, CSE et expert.	Lors de tout refinancement, investissement ou tension financière.	Contrats d'emprunt, taux, échéances, couvertures et simulations.

Point de vigilance 3SAFE : Demander la sensibilité chiffrée : un commentaire général sur les taux ne suffit pas à justifier un gel d'investissement.

### Question n°7.8 — Comment l'inflation doit-elle être analysée ?

Réponse synthétique : L'inflation peut augmenter les coûts d'achat, d'énergie et de financement, mais aussi les prix de vente et les revendications salariales. Le CSE examine la capacité de répercussion, les effets sur les marges et le pouvoir d'achat, sans confondre inflation générale et coûts propres à l'entreprise.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-25 et L.2312-26 ; négociations salariales selon les règles applicables.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Recommandé.	Direction, CSE, délégués syndicaux, finance et RH.	Lors des budgets, consultations et négociations.	Indices retenus, contrats indexés, évolution des salaires et marges.

Point de vigilance 3SAFE : Comparer les périodes et les indices pertinents ; l'indice des prix à la consommation n'est pas automatiquement l'indice des coûts industriels.

### Question n°7.9 — Pourquoi l'appartenance à un groupe est-elle importante ?

Réponse synthétique : Les décisions, financements, achats, ventes intragroupe et fonctions centrales peuvent être pilotés hors de l'entreprise juridique. Le CSE doit comprendre la marge de décision locale, les flux intragroupe et le partage des activités pour apprécier la situation réelle.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-24, L.2312-25 et L.2315-89 ; règles relatives au CSE central selon le cas.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Recommandé ; informations obligatoires selon la consultation.	Direction locale, groupe, CSE d'entreprise ou d'établissement, CSE central et expert.	Lors des consultations et de toute réorganisation intragroupe.	Organigramme, conventions intragroupe, prix de transfert, flux financiers et responsabilités.

Point de vigilance 3SAFE : Une entreprise locale peut afficher une faible marge en raison de facturations intragroupe : demander les méthodes et comparables.

### Question n°7.10 — Comment relier stratégie, emplois et compétences ?

Réponse synthétique : Chaque orientation doit être traduite en effets prévisibles sur les métiers, volumes d'emploi, qualifications, mobilité, formation et conditions de travail. Le CSE peut proposer des mesures d'anticipation et des alternatives limitant les suppressions d'emploi ou les risques de déclassement.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-17 ; L.2312-24 ; L.2312-26.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Consultation obligatoire sur les orientations et la politique sociale.	Employeur, CSE, RH, salariés, délégués syndicaux et organismes de formation.	En amont des transformations et dans une perspective pluriannuelle.	Cartographie des métiers, pyramide des âges, plan de compétences, mobilités et formations.

Point de vigilance 3SAFE : Une promesse de formation sans volumes, publics, calendrier ni budget n'est pas un plan d'accompagnement.

### Question n°7.11 — Quand la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels s'applique-t-elle ?

Réponse synthétique : Dans les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés, une négociation périodique porte notamment sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers. En dessous du seuil, une démarche d'anticipation peut être organisée volontairement ou par accord.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2242-20 à L.2242-21.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire à partir du seuil et selon la périodicité applicable ; recommandé en dessous.	Employeur et organisations syndicales ; CSE informé ou consulté selon les sujets.	Selon l'accord de calendrier ou, à défaut, la périodicité légale.	Accord de méthode, diagnostic métiers, négociations et accord conclu.

Point de vigilance 3SAFE : Ne pas confondre négociation GEPP et consultation du CSE : les deux démarches peuvent se compléter mais ont des acteurs distincts.

### Question n°7.12 — Quelle est la hiérarchie des normes applicable dans l'entreprise ?

Réponse synthétique : La règle applicable peut résulter de la loi, du règlement, de la convention de branche, d'un accord d'entreprise, du contrat de travail, d'un usage ou d'un engagement unilatéral. L'articulation n'est pas toujours fondée sur le texte le plus favorable : le Code du travail prévoit des blocs de primauté selon les matières.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2253-1 à L.2253-4 et dispositions propres à chaque thème.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire de déterminer la norme applicable.	Employeur, salariés, CSE, délégués syndicaux et conseil juridique.	Avant toute décision, revendication ou contrôle de conformité.	Textes consolidés, convention collective, accords, usages et contrats.

Point de vigilance 3SAFE : Éviter la formule automatique « l'accord d'entreprise prime toujours » : vérifier la matière et les règles d'ordre public.

### Question n°7.13 — Comment identifier la convention collective applicable ?

Réponse synthétique : La convention applicable dépend principalement de l'activité principale réelle de l'entreprise, sous réserve de règles particulières. Son intitulé et son identifiant doivent être communiqués aux salariés. Elle fixe souvent des classifications, salaires minima, primes, préavis et dispositifs de branche.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2261-2 ; R.2262-1 et suivants.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire.	Employeur ; CSE et salariés pour la vérification.	À l'embauche, lors d'un changement d'activité et pour chaque question conventionnelle.	Code APE à titre indicatif, activité réelle, IDCC, avis d'interprétation et accords.

Point de vigilance 3SAFE : Le code APE est un indice, pas une preuve irréfragable. Vérifier l'activité effectivement exercée.

### Question n°7.14 — Les accords d'entreprise doivent-ils être soumis à l'avis du CSE ?

Réponse synthétique : Les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à la consultation du CSE en tant que telle. Ils relèvent de la négociation avec les acteurs habilités. Le CSE peut toutefois être informé ou consulté sur les mesures de mise en œuvre lorsqu'un autre texte l'exige.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-14 ; L.2232-12 et suivants.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Non obligatoire pour le projet d'accord lui-même, sauf disposition particulière distincte.	Employeur, délégués syndicaux ou négociateurs habilités ; CSE selon les conséquences.	Au cours de la négociation et avant la mise en œuvre des projets soumis à consultation.	Mandats, procès-verbaux de négociation, accord signé, dépôt et consultations connexes.

Point de vigilance 3SAFE : Ne pas utiliser une consultation CSE pour contourner la négociation collective ni l'inverse.

### Question n°7.15 — Quand le règlement intérieur de l'entreprise est-il obligatoire ?

Réponse synthétique : Le règlement intérieur de l'entreprise est obligatoire à partir de 50 salariés selon les règles de franchissement du seuil. Il fixe notamment les mesures d'application en santé-sécurité, les règles générales et permanentes de discipline et les garanties de procédure.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.1311-2 ; L.1321-1 à L.1321-4.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire au seuil légal.	Employeur pour la rédaction ; CSE consulté ; inspection du travail pour le contrôle.	Après franchissement du seuil et avant son entrée en vigueur, puis lors de chaque modification.	Projet, avis du CSE, formalités de dépôt/publicité, date d'entrée en vigueur et version applicable.

Point de vigilance 3SAFE : Ne pas confondre le règlement intérieur de l'entreprise avec celui du CSE : leurs auteurs, objets et procédures diffèrent.

### Question n°7.16 — Quelles clauses doivent figurer dans le règlement intérieur de l'entreprise ?

Réponse synthétique : Il doit traiter de la santé et de la sécurité, de la discipline, des droits de la défense, et rappeler les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel, aux agissements sexistes ainsi qu'à la protection des lanceurs d'alerte selon les textes en vigueur. Les restrictions aux libertés doivent être justifiées et proportionnées.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.1321-1 à L.1321-3 ; L.1152-1 ; L.1153-1 ; L.1142-2-1.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire.	Employeur, CSE et inspection du travail.	À la rédaction et à chaque évolution légale ou organisationnelle.	Version consolidée, avis du CSE, observations de l'inspection et preuves de publicité.

Point de vigilance 3SAFE : Un projet omettant le harcèlement sexuel ou les agissements sexistes doit être corrigé avant mise en vigueur.

### Question n°7.17 — Comment les enjeux environnementaux entrent-ils dans les missions du CSE ?

Réponse synthétique : Le CSE est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures relevant de ses attributions. Les consultations récurrentes intègrent cette dimension et la BDESE comporte des données environnementales. Le niveau d'analyse doit être proportionné aux impacts de l'activité.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-8 ; L.2312-17 ; L.2312-21.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire dans le champ des consultations.	Employeur, CSE, expert, fonctions environnement et représentants syndicaux.	À chaque consultation concernée et lors des projets à impact.	Données BDESE, analyses d'impact, objectifs, indicateurs et avis du CSE.

Point de vigilance 3SAFE : Éviter un paragraphe générique identique pour tous les projets : identifier énergie, matières, déchets, émissions, mobilité et adaptation climatique pertinents.

### Question n°7.18 — Quels acteurs externes peuvent aider le CSE ?

Réponse synthétique : Selon le sujet, le CSE peut solliciter ou échanger avec l'inspection du travail, le service de prévention et de santé au travail, la CARSAT, la DREETS, l'ANACT, des experts habilités, un expert-comptable ou un conseil juridique. Leurs rôles et pouvoirs diffèrent.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2314-3 ; L.2315-78 à L.2315-95 ; dispositions propres aux organismes.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Conditionnel.	CSE, employeur et organisme compétent.	Lorsqu'une situation dépasse les compétences internes ou qu'un texte prévoit leur intervention.	Saisines, courriers, rapports, invitations et suites données.

Point de vigilance 3SAFE : Choisir l'interlocuteur selon l'objectif : contrôle, prévention, expertise, soin, médiation ou contentieux.

### Question n°7.19 — Comment intégrer les politiques publiques, aides et réglementations sectorielles ?

Réponse synthétique : Le CSE peut examiner les subventions, crédits d'impôt, aides à la transition, obligations de conformité et calendriers réglementaires qui influencent la stratégie. Il demande comment les aides reçues sont utilisées et quels engagements sociaux ou environnementaux y sont associés.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-25 ; informations BDESE relatives aux flux financiers.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Information obligatoire selon les données concernées ; analyse recommandée.	Direction, finance, CSE et organismes financeurs.	Lors des demandes d'aide, de leur attribution et du suivi des engagements.	Décisions d'aide, conventions, montants, contreparties et bilan d'utilisation.

Point de vigilance 3SAFE : Une aide publique n'est pas une ressource récurrente : distinguer financement ponctuel et modèle économique durable.

### Question n°7.20 — Comment le CSE peut-il proposer une orientation stratégique alternative ?

Réponse synthétique : Après analyse, le CSE peut formuler des observations et proposer des alternatives motivées sur les investissements, l'organisation, la diversification, les emplois, les compétences ou l'environnement. L'employeur doit apporter une réponse argumentée à l'avis et aux propositions dans le cadre de la consultation.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-15 et L.2312-24.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Droit du CSE dans une consultation obligatoire.	CSE, employeur, expert-comptable et équipes concernées.	Pendant la consultation, avant l'avis définitif.	Scénario alternatif, hypothèses, coûts, bénéfiques, risques, avis et réponse de l'employeur.

Point de vigilance 3SAFE : Dans le cas fictif SOTIM 2026-2028, chiffrer l'alternative et ses effets sur l'emploi plutôt que de se limiter à refuser l'automatisation.

## Module 8 - Mise en situation pratique et jeux de rôle

Préparation, conduite et débriefing de simulations permettant d'appliquer les procédures et la posture d'élu.

### Les 20 questions du module

8.1 — Comment préparer une simulation de réunion CSE réaliste ?	8.11 — Comment simuler une alerte économique ?
8.2 — Comment répartir les rôles entre les participants ?	8.12 — Comment négocier un local CSE plus adapté ?
8.3 — Quels documents faut-il remettre avant l'exercice ?	8.13 — Comment négocier les moyens ou le budget ASC dans une simulation ?
8.4 — Comment construire un ordre du jour pour la simulation ?	8.14 — Comment réagir à un refus de l'employeur pendant le jeu de rôle ?
8.5 — Comment ouvrir et cadrer une réunion simulée ?	8.15 — Quand demander une suspension de séance ?
8.6 — Comment formuler une demande efficace pendant le jeu de rôle ?	8.16 — Comment organiser un vote pendant la simulation ?
8.7 — Comment simuler une consultation sur une réorganisation ?	8.17 — Que doit contenir le procès-verbal de la simulation ?
8.8 — Comment rédiger l'avis à l'issue de la simulation ?	8.18 — Comment communiquer aux salariés après le jeu de rôle ?
8.9 — Comment jouer une alerte DGI dans le scénario de vapeurs toxiques ?	8.19 — Quels critères l'observateur doit-il utiliser ?
8.10 — Comment simuler une alerte pour atteinte aux droits d'une personne ?	8.20 — Comment conduire le débriefing et transformer l'exercice en plan d'action ?

### Question n°8.1 — Comment préparer une simulation de réunion CSE réaliste ?

Réponse synthétique : Le formateur définit l'entreprise, l'effectif, les rôles, le problème, les documents disponibles et l'objectif juridique de la séance. Les participants disposent d'un temps de préparation pour identifier les faits, les textes, les questions, la stratégie et le résultat attendu.

Cadre réglementaire : Démarche pédagogique ; règles applicables au scénario choisi.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Recommandé dans la formation.	Formateur, participants, observateur éventuel.	Avant chaque jeu de rôle.	Fiche scénario, consignes, documents, répartition des rôles et grille d'évaluation.

Point de vigilance 3SAFE : Ne pas surcharger le scénario de faits inutiles : chaque information doit soutenir une compétence à observer.

### Question n°8.2 — Comment répartir les rôles entre les participants ?

Réponse synthétique : Les rôles peuvent comprendre le président, le secrétaire, le trésorier, un élu référent SSCT, d'autres titulaires, un salarié, un représentant RH et un observateur. Chaque participant reçoit des informations compatibles avec son rôle, y compris d'éventuels intérêts divergents.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-23 ; règles de composition du CSE.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Recommandé.	Formateur et stagiaires.	Avant la simulation.	Cartes de rôles, objectifs individuels et liste des participants.

Point de vigilance 3SAFE : Éviter que le même stagiaire cumule tous les rôles-clés : la simulation doit faire travailler la coordination collective.

### Question n°8.3 — Quels documents faut-il remettre avant l'exercice ?

Réponse synthétique : Le dossier doit contenir les pièces nécessaires à une décision éclairée : note de projet, données chiffrées, extrait BDESE, DUERP, plans, courriels, témoignages anonymisés, budget ou ordre du jour selon le scénario. Certaines pièces peuvent être volontairement incomplètes pour tester les demandes d'information.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-15 ; principes de consultation loyale.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Recommandé.	Formateur, participants et observateur.	Au lancement de l'exercice, avec éventuelles pièces complémentaires en cours de séance.	Dossier numéroté, bordereau des pièces et chronologie.

Point de vigilance 3SAFE : Signaler clairement que les noms, chiffres et documents SOTIM sont fictifs afin d'éviter toute confusion avec une entreprise réelle.

### Question n°8.4 — Comment construire un ordre du jour pour la simulation ?

Réponse synthétique : L'ordre du jour énonce des points précis, ordonnés et compatibles avec l'objectif : information, consultation, alerte, délibération ou suivi. Il prévoit les décisions attendues et évite les formulations trop larges qui ne permettent pas de préparer le débat.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-29 et L.2315-30.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire dans une simulation de réunion formelle.	Participant jouant le président et participant jouant le secrétaire.	Avant la réunion fictive.	Ordre du jour daté et preuve fictive de communication.

Point de vigilance 3SAFE : Un point « questions diverses » ne doit pas servir à adopter une décision importante qui n'a pas été préparée.

### Question n°8.5 — Comment ouvrir et cadrer une réunion simulée ?

Réponse synthétique : Le président vérifie les présents, rappelle l'ordre du jour et organise les échanges. Le secrétaire peut demander la validation du cadre, signaler les documents manquants et rappeler les votes prévus. Le groupe fixe une discipline de parole sans empêcher le débat.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-23 à L.2315-32.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Bonne pratique.	Président, secrétaire et membres présents.	Au début de la réunion.	Liste de présence, ordre du jour et relevé des décisions.

Point de vigilance 3SAFE : Le président anime la séance mais ne peut pas supprimer unilatéralement les questions régulièrement inscrites.

### Question n°8.6 — Comment formuler une demande efficace pendant le jeu de rôle ?

Réponse synthétique : Une demande efficace relie un fait, un risque ou une obligation à une action précise, un responsable et une échéance. Elle indique le document ou la décision attendue et prévoit une relance si la réponse est incomplète.

Cadre réglementaire : Principes de dialogue social ; Code du travail : L.2312-15.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Recommandé.	Élus et porte-parole du CSE.	Pendant la préparation et la réunion.	Fiche d'argumentation, formulation écrite et réponse obtenue.

Point de vigilance 3SAFE : Remplacer « faites le nécessaire » par une demande vérifiable : action, date, preuve et personne chargée du suivi.

### Question n°8.7 — Comment simuler une consultation sur une réorganisation ?

Réponse synthétique : La direction présente le projet, ses motifs, alternatives, calendrier et impacts sur l'emploi, la charge, les horaires, les compétences, la santé et l'environnement. Les élus vérifient que la décision n'est pas déjà irréversible, demandent les informations manquantes et organisent leur avis.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-8, L.2312-15 et L.2312-37.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Consultation obligatoire si le projet entre dans le champ légal.	Employeur fictif, CSE, salariés concernés et expert éventuel.	Avant la décision de mise en œuvre.	Note de projet, analyse des impacts, questions-réponses et avis.

Point de vigilance 3SAFE : Un simple message annonçant une réorganisation décidée ne constitue pas une consultation préalable loyale.

### Question n°8.8 — Comment rédiger l'avis à l'issue de la simulation ?

Réponse synthétique : L'avis rappelle le projet, les pièces examinées, les constats, les réserves, les conséquences identifiées et les recommandations. Il précise le résultat du vote et peut demander un suivi à dates fixes. Un avis défavorable doit être aussi argumenté qu'un avis favorable.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-15 ; L.2315-32.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire dans un scénario de consultation.	CSE par vote ; secrétaire pour la rédaction.	À la fin de la consultation simulée.	Avis écrit, résultat du vote et annexes.

Point de vigilance 3SAFE : Éviter les avis d'une seule ligne : ils protègent mal la position du CSE et ne donnent aucune base de suivi.

### Question n°8.9 — Comment jouer une alerte DGI dans le scénario de vapeurs toxiques ?

Réponse synthétique : L' élu décrit les faits, alerte immédiatement l'employeur et inscrit l'avis dans le registre DGI. L'employeur et l' élu enquêtent ensemble, mettent la zone en sécurité et décident des mesures. Le groupe simule ensuite l'accord ou le désaccord et, si besoin, la réunion urgente.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.4131-2 ; L.4132-2 à L.4132-4 ; D.4132-1.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Conditionnel, si les critères du DGI sont réunis.	Élu lanceur d'alerte, employeur fictif, salariés exposés, inspection du travail simulée.	Immédiatement.	Fiche de registre, compte rendu d'enquête et plan de mise en sécurité.

Point de vigilance 3SAFE : Ne pas faire dire au CSE qu'il « ordonne » collectivement le droit de retrait ; distinguer l'alerte de l' élu et le retrait individuel.

### Question n°8.10 — Comment simuler une alerte pour atteinte aux droits d'une personne ?

Réponse synthétique : Le participant jouant l' élu recueille les faits sans mener seul une enquête accusatoire, protège la confidentialité et saisit immédiatement l'employeur. Une enquête conjointe est organisée, avec mesures de protection et traitement impartial des personnes entendues.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-59.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Conditionnel.	Élu, salarié concerné, employeur et témoins fictifs.	Sans délai après le signalement.	Chronologie, alerte écrite, trame d'entretien et mesures de protection.

Point de vigilance 3SAFE : La personne concernée ne doit pas être exposée devant le groupe ; utiliser des données fictives ou anonymisées.

### Question n°8.11 — Comment simuler une alerte économique ?

Réponse synthétique : Les élus présentent des faits préoccupants, votent une demande d'explications et interrogent la direction sur les commandes, la trésorerie, la dette et les prévisions. Si les réponses restent insuffisantes, ils votent la poursuite de la procédure et préparent un rapport.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-63 à L.2312-69.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Conditionnel.	CSE, employeur fictif, expert-comptable et commissaire aux comptes simulés.	Après objectivation des signaux.	Tableau des indicateurs, délibération, questions, réponses et projet de rapport.

Point de vigilance 3SAFE : Le jeu ne doit pas transformer l'alerte en annonce de faillite : maintenir une distinction entre inquiétude, hypothèse et fait établi.

### Question n°8.12 — Comment négocier un local CSE plus adapté ?

Réponse synthétique : Les élus exposent les exigences légales, les besoins concrets de confidentialité, de rangement et de réception, puis proposent plusieurs solutions chiffrées. Ils demandent une décision ou un calendrier de travaux et prévoient une solution transitoire.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-25.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Droit du CSE ; négociation des modalités pratiques.	Élus, employeur fictif, services généraux.	Dès que le local est inexistant ou inadapté.	Constat, photos fictives, besoins, devis ou options et engagement daté.

Point de vigilance 3SAFE : Une posture ferme est plus efficace lorsqu'elle s'appuie sur des usages précis plutôt que sur la seule affirmation « ce local est trop petit ».

### Question n°8.13 — Comment négocier les moyens ou le budget ASC dans une simulation ?

Réponse synthétique : Le CSE distingue la contribution ASC du budget de fonctionnement, analyse l'historique et présente un projet équitable pour les salariés. Il peut négocier une augmentation par accord, mais ne doit pas inventer un minimum légal national qui n'existe pas.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-78 à L.2312-84 ; L.2315-61.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Conditionnel.	CSE, employeur fictif et trésorier.	Lors de la préparation du budget annuel ou d'une négociation spécifique.	Historique, budget prévisionnel, règlement ASC et proposition d'accord.

Point de vigilance 3SAFE : Les dépenses festives ne doivent jamais être imputées directement au budget de fonctionnement.

### Question n°8.14 — Comment réagir à un refus de l'employeur pendant le jeu de rôle ?

Réponse synthétique : Les élus demandent le motif précis, reformulent le point de désaccord, sollicitent la base juridique ou factuelle et proposent une solution alternative. Si le refus porte sur un droit, ils demandent son inscription au procès-verbal et identifient la voie de recours appropriée.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-34 ; dispositions propres au droit en cause.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Bonne pratique ; recours conditionnel.	Élus, président et éventuel conseil ou autorité externe.	Pendant la réunion puis dans le suivi.	Réponse exacte, demande de motivation, position du CSE et décision de suite.

Point de vigilance 3SAFE : Éviter l'escalade automatique : distinguer désaccord négociable, information insuffisante et violation manifeste d'une obligation.

### Question n°8.15 — Quand demander une suspension de séance ?

Réponse synthétique : Une suspension permet aux élus de se concerter lorsqu'une information nouvelle apparaît, qu'une proposition doit être examinée ou qu'un vote nécessite une position collective. Elle ne doit pas être utilisée pour retarder abusivement la réunion.

Cadre réglementaire : Bonne pratique de fonctionnement ; règlement intérieur du CSE.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Conditionnel.	Élus ou président selon les règles retenues.	Pendant la réunion, pour une durée proportionnée.	Mention de la suspension et de sa durée dans le procès-verbal.

Point de vigilance 3SAFE : Utiliser la suspension pour clarifier une stratégie, pas pour organiser un débat parallèle interminable.

### Question n°8.16 — Comment organiser un vote pendant la simulation ?

Réponse synthétique : Le secrétaire ou le président lit la résolution exacte, vérifie les membres disposant du droit de vote, puis comptabilise les voix pour, contre et abstentions. Le président ne vote pas lorsqu'il consulte les élus en tant que délégation du personnel.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-32.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire pour toute délibération formelle.	Membres présents habilités à voter.	Après le débat et avant de passer au point suivant.	Texte de la résolution, résultat et éventuelles explications de vote.

Point de vigilance 3SAFE : Voter une intention vague crée des difficultés d'exécution ; la résolution doit identifier l'action, le fondement et, le cas échéant, la personne mandatée.

### Question n°8.17 — Que doit contenir le procès-verbal de la simulation ?

Réponse synthétique : Le PV restitue les points examinés, informations essentielles, positions, réponses de l'employeur, délibérations et résultats des votes. Il distingue les faits, les citations utiles et les commentaires, puis identifie les actions, responsables et échéances.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-34 ; D.2315-26.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire dans l'exercice.	Secrétaire fictif, avec relecture pédagogique.	Après la séance, dans le délai fixé par l'exercice.	PV, annexes et tableau de suivi.

Point de vigilance 3SAFE : Ne pas confondre exhaustivité et verbatim : le PV doit être fidèle, lisible et exploitable.

### Question n°8.18 — Comment communiquer aux salariés après le jeu de rôle ?

Réponse synthétique : Les élus préparent une synthèse factuelle indiquant le sujet, les demandes, les réponses, les décisions et les prochaines étapes. Ils retirent les informations confidentielles et les données personnelles, sans rendre le compte rendu si vague qu'il perde son utilité.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-3 ; L.2315-35.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Recommandé, sous réserve de confidentialité.	CSE et secrétaire ; salariés destinataires.	Après validation des éléments communicables.	Note d'information, affichage ou message, avec date et contact.

Point de vigilance 3SAFE : Ne pas annoncer une décision de l'employeur avant sa communication officielle lorsqu'une confidentialité légitime a été expressément fixée.

### Question n°8.19 — Quels critères l'observateur doit-il utiliser ?

Réponse synthétique : La grille peut évaluer la maîtrise des faits et des textes, la qualité des questions, l'écoute, la répartition de la parole, la formulation des résolutions, le respect des procédures, la gestion du temps et la capacité à proposer des solutions.

Cadre réglementaire : Principes d'évaluation pédagogique.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Recommandé.	Formateur et observateur.	Pendant la simulation, avec restitution après la scène.	Grille critériée, exemples observés et appréciation argumentée.

Point de vigilance 3SAFE : Évaluer des comportements visibles et non la personnalité des stagiaires ; formuler un retour précis et améliorable.

### Question n°8.20 — Comment conduire le débriefing et transformer l'exercice en plan d'action ?

Réponse synthétique : Le débriefing commence par le ressenti des participants, puis compare les actions au cadre juridique et aux objectifs. Le groupe identifie ce qui a fonctionné, les erreurs, une formulation alternative et deux ou trois engagements transférables dans la pratique réelle.

Cadre réglementaire : Principes de formation des adultes.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Recommandé.	Formateur, participants et observateur.	Immédiatement après la simulation.	Synthèse du débriefing, points acquis, axes de progrès et plan d'action individuel.

Point de vigilance 3SAFE : Éviter un débriefing limité à « c'était bien » : relier chaque commentaire à un fait observé et à une compétence.

## Module 9 - Synthèse, évaluation et perspectives du mandat

Organisation durable du mandat, tableaux de bord, éthique, preuve, contrôle des acquis et plan d'action.

### Les 20 questions du module

9.1 — Quels acquis essentiels un élu doit-il retenir à la fin de la formation ?	9.11 — Comment réagir à une discrimination liée au mandat ?
9.2 — Quelles actions mener pendant les trente premiers jours du mandat ?	9.12 — Comment travailler avec le SPST et l'inspection du travail ?
9.3 — Comment construire le calendrier annuel du CSE ?	9.13 — Quand consulter un expert, un avocat ou un autre spécialiste ?
9.4 — Quel plan de formation prévoir pour les élus ?	9.14 — Comment préparer les trois consultations récurrentes ?
9.5 — Comment organiser une veille juridique et économique utile ?	9.15 — Comment sécuriser la gestion des deux budgets du CSE ?
9.6 — Quels documents le CSE doit-il conserver dans son dossier permanent ?	9.16 — Qu'est-ce que le délit d'entrave au CSE ?
9.7 — Quels indicateurs suivre dans un tableau de bord SSCT ?	9.17 — Comment conserver des preuves utiles sans créer un risque juridique ?
9.8 — Quels indicateurs suivre dans un tableau de bord économique ?	9.18 — Quelles erreurs fréquentes les élus doivent-ils éviter ?
9.9 — Comment bâtir un plan de communication du CSE ?	9.19 — Comment vérifier les acquis en fin de formation ?
9.10 — Quelles règles éthiques et de confidentialité appliquer ?	9.20 — Quelle checklist opérationnelle emporter après la formation ?

### Question n°9.1 — Quels acquis essentiels un élu doit-il retenir à la fin de la formation ?

Réponse synthétique : Un élu doit savoir identifier les missions du CSE selon l'effectif, préparer les réunions, utiliser les heures et budgets, contribuer à la prévention, exercer les alertes, lire les informations économiques et rendre un avis motivé. Il doit aussi connaître les limites de son rôle et solliciter un appui lorsque nécessaire.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-5 à L.2312-17 ; L.2315-1 et suivants.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Objectif pédagogique.	Élus titulaires et suppléants, secrétaire, trésorier et référents.	À la fin de la formation puis pendant tout le mandat.	Évaluation finale, plan d'action et supports remis.

Point de vigilance 3SAFE : La mémorisation d'articles ne suffit pas : vérifier la capacité à choisir la bonne procédure dans une situation concrète.

## Question n°9.2 — Quelles actions mener pendant les trente premiers jours du mandat ?

Réponse synthétique : Les élus vérifient les résultats des élections, désignent secrétaire et trésorier si nécessaire, obtiennent les accès et moyens, collectent les accords applicables, préparent le règlement intérieur, identifient les échéances de consultation et rencontrent les salariés. Ils établissent aussi une liste de dossiers prioritaires.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-23 à L.2315-26 ; L.2312-17 à L.2312-21.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire pour certains actes ; recommandé pour l'organisation.	CSE, employeur, secrétaire, trésorier et représentants syndicaux.	Dès la première réunion et au cours du premier mois.	PV de désignation, demandes de moyens, accès BDESE, calendrier et liste des contacts.

Point de vigilance 3SAFE : Ne pas consacrer la première réunion uniquement aux ASC : sécuriser d'abord le fonctionnement légal et les informations nécessaires.

## Question n°9.3 — Comment construire le calendrier annuel du CSE ?

Réponse synthétique : Le calendrier regroupe les réunions ordinaires, les quatre séquences SSCT minimales, les consultations récurrentes, l'arrêté et l'approbation des comptes, les inspections, formations, campagnes de communication et échéances des accords. Il prévoit des temps de préparation en amont.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-27 ; L.2312-17 ; L.2315-64 à L.2315-77.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire pour les échéances légales ; planification recommandée.	Président, secrétaire, trésorier et membres du CSE.	En début d'exercice, puis mise à jour continue.	Calendrier partagé, rétroplanning et alertes d'échéance.

Point de vigilance 3SAFE : Les consultations ne doivent pas être concentrées en fin d'année sans temps suffisant pour l'analyse.

## Question n°9.4 — Quel plan de formation prévoir pour les élus ?

Réponse synthétique : Les élus identifient les formations légales et complémentaires : santé-sécurité, formation économique pour les titulaires des entreprises d'au moins 50 salariés, comptabilité, harcèlement, environnement, communication ou expertise. Le plan tient compte des rôles et du renouvellement des compétences.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-18 ; L.2315-63 ; R.2315-17 et suivants.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire pour les formations légales ; recommandé pour les compléments.	Employeur, CSE, élus et organismes de formation.	Au début du mandat, puis au renouvellement et selon les besoins.	Demandes de congé, programmes, attestations et bilan des compétences.

Point de vigilance 3SAFE : La formation SSCT initiale est de cinq jours pour les membres de la délégation du personnel, sans dépendre du seuil de 300 salariés.

### Question n°9.5 — Comment organiser une veille juridique et économique utile ?

Réponse synthétique : La veille doit cibler les textes, accords, jurisprudences, données sectorielles et échéances qui affectent réellement l'entreprise. Une personne peut coordonner la collecte, mais les informations doivent être partagées, datées et reliées à une action du CSE.

Cadre réglementaire : Bonne pratique ; obligations actualisées du Code du travail.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Recommandé.	Élus, secrétaire, expert, organisations syndicales et sources institutionnelles.	Mensuellement ou à chaque évolution significative.	Tableau de veille, source officielle, date d'entrée en vigueur et impact.

Point de vigilance 3SAFE : Privilégier les sources officielles consolidées ; une publication ancienne peut citer un article abrogé ou renuméroté.

### Question n°9.6 — Quels documents le CSE doit-il conserver dans son dossier permanent ?

Réponse synthétique : Le dossier comprend notamment les procès-verbaux d'élections, accords, règlement intérieur, convocations et PV, avis, comptes et budgets, rapports d'expertise, documents BDESE, registres d'alerte, inspections, formations et échanges institutionnels. Les durées de conservation doivent être adaptées à la nature du document.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-34 ; L.2315-64 à L.2315-77 ; dispositions propres à chaque document.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire selon les documents ; organisation recommandée.	Secrétaire, trésorier et personnes autorisées.	Classement continu pendant et après le mandat selon les durées applicables.	Plan de classement, droits d'accès, sauvegardes et registre de conservation.

Point de vigilance 3SAFE : Séparer les archives publiques, confidentielles, comptables et les données personnelles sensibles.

### Question n°9.7 — Quels indicateurs suivre dans un tableau de bord SSCT ?

Réponse synthétique : Le tableau peut suivre accidents, presque accidents, maladies professionnelles, absentéisme, signalements, inspections, actions DUERP, formations, expositions, restrictions médicales anonymisées et avancement du programme de prévention. Les tendances et causes comptent plus que le seul nombre brut.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-9 ; R.4121-1 et suivants.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Recommandé ; certaines données sont obligatoires dans les informations remises.	Employeur, CSE, CSSCT, prévention et SPST.	Mise à jour au moins avant chaque réunion SSCT et après événement grave.	Tableau de bord, DUERP, PAPRIACT ou liste d'actions, enquêtes et plans correctifs.

Point de vigilance 3SAFE : Respecter la confidentialité médicale et éviter tout indicateur permettant d'identifier indirectement une personne.

### Question n°9.8 — Quels indicateurs suivre dans un tableau de bord économique ?

Réponse synthétique : Le CSE peut suivre chiffre d'affaires, carnet de commandes, marges, résultat, trésorerie, BFR, dette, investissements, effectifs et recours à la sous-traitance. Les seuils d'alerte doivent être adaptés au secteur et accompagnés d'une explication.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-24 et L.2312-25.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Recommandé.	CSE, direction financière et expert.	Mensuellement ou trimestriellement selon la volatilité, et lors des consultations.	Tableau pluriannuel, définitions, sources et commentaires.

Point de vigilance 3SAFE : Un tableau sans comparaison au budget, à l'année précédente et aux prévisions peut masquer une rupture de tendance.

### Question n°9.9 — Comment bâtir un plan de communication du CSE ?

Réponse synthétique : Le plan précise les publics, messages, canaux, responsables et fréquence : affichage, permanence, courriel, intranet ou réunion d'information. Il distingue les informations institutionnelles, les ASC, les comptes rendus et les consultations, avec un circuit de validation des données confidentielles.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-15 ; L.2315-35 ; L.2315-3.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Recommandé.	CSE, secrétaire et éventuel groupe communication.	Au début du mandat puis actualisation annuelle.	Calendrier éditorial, modèles, règles de validation et archives.

Point de vigilance 3SAFE : Communiquer régulièrement, y compris lorsqu'aucune victoire immédiate n'est obtenue, afin d'expliquer le travail et les étapes.

### Question n°9.10 — Quelles règles éthiques et de confidentialité appliquer ?

Réponse synthétique : Les élus protègent les informations légalement confidentielles, les données personnelles et la parole des salariés. Ils évitent les conflits d'intérêts, le favoritisme dans les ASC et l'utilisation du mandat à des fins personnelles. Ils rendent compte de manière loyale et factuelle.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-3 ; règlement général sur la protection des données selon les traitements.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire pour les secrets et données protégées ; bonne pratique éthique.	Tous les membres et prestataires du CSE.	En permanence.	Charte, registre des traitements si nécessaire, engagements de confidentialité et déclarations d'intérêts utiles.

Point de vigilance 3SAFE : La confidentialité ne doit pas être invoquée pour empêcher toute information des salariés ; analyser chaque donnée séparément.

### Question n°9.11 — Comment réagir à une discrimination liée au mandat ?

Réponse synthétique : Un élu ne peut être sanctionné, défavorisé ou discriminé en raison de son mandat ou de son activité représentative. Il doit conserver les éléments objectifs, demander des explications, saisir les interlocuteurs internes et, selon le cas, l'inspection du travail, une organisation syndicale ou le juge.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.1132-1 ; L.2141-5 ; L.2411-5.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Interdiction obligatoire.	Salarié protégé, employeur, CSE, syndicat, inspection du travail et conseil.	Dès l'apparition d'indices concordants.	Comparatifs de carrière, courriels, évaluations, décisions et chronologie.

Point de vigilance 3SAFE : Éviter d'attendre la rupture du contrat : une discrimination peut concerner rémunération, formation, objectifs ou évolution professionnelle.

### Question n°9.12 — Comment travailler avec le SPST et l'inspection du travail ?

Réponse synthétique : Le SPST conseille sur la prévention, la santé au travail et l'adaptation des postes ; l'inspection contrôle le droit du travail et peut intervenir dans certaines alertes. Le CSE prépare des saisines factuelles, communique les pièces utiles et suit les recommandations sans confondre leurs missions.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2314-3 ; L.4622-2 ; L.8112-1 et suivants.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Conditionnel.	CSE, employeur, SPST, médecin du travail et inspection.	Selon le sujet, avant les réunions SSCT ou dès situation préoccupante.	Courriers, invitations, avis, rapports et réponses.

Point de vigilance 3SAFE : Le médecin du travail ne tranche pas un litige juridique et l'inspection ne remplace pas l'évaluation médicale.

### Question n°9.13 — Quand consulter un expert, un avocat ou un autre spécialiste ?

Réponse synthétique : Un appui est utile lorsque l'enjeu dépasse les compétences disponibles, que les délais sont courts, qu'un risque grave est établi, que les données financières sont complexes ou qu'un contentieux est probable. Le CSE qualifie d'abord le fondement afin de déterminer la procédure et le financement.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-78 à L.2315-95.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Conditionnel.	CSE, expert-comptable, expert habilité, avocat ou consultant.	Le plus tôt possible avant l'avis, la négociation ou l'action.	Délibération, lettre de mission, budget, rapport et avis juridique.

Point de vigilance 3SAFE : Un avocat choisi librement est généralement payé par le budget de fonctionnement ; ne pas le présenter automatiquement comme une expertise légale financée par l'employeur.

### Question n°9.14 — Comment préparer les trois consultations récurrentes ?

Réponse synthétique : Le CSE établit un rétroplanning, vérifie l'actualisation de la BDESE, liste les questions, choisit l'éventuel expert, répartit les thèmes et fixe la date de l'avis. Il relie les trois consultations pour vérifier la cohérence entre stratégie, finances, emploi, conditions de travail et environnement.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2312-17 à L.2312-26.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire à partir de 50 salariés, selon l'accord ou le régime supplétif.	Employeur, CSE, expert et services concernés.	Chaque cycle de consultation.	Calendrier, données, questions, rapports et avis motivés.

Point de vigilance 3SAFE : Éviter trois analyses isolées : une stratégie d'automatisation doit se retrouver dans les investissements, l'emploi, la formation et la prévention.

### Question n°9.15 — Comment sécuriser la gestion des deux budgets du CSE ?

Réponse synthétique : Le CSE ouvre un suivi distinct du fonctionnement et des ASC, vote les dépenses, conserve les justificatifs, contrôle les habilitations bancaires et approuve les comptes. Les critères ASC sont écrits et non discriminatoires ; les transferts d'excédents respectent les plafonds légaux.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-61 à L.2315-77 ; L.2312-78 à L.2312-84.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire.	CSE, trésorier, secrétaire et prestataires comptables éventuels.	Suivi continu, contrôle périodique et clôture annuelle.	Budgets, relevés, factures, délibérations, règlement ASC et comptes.

Point de vigilance 3SAFE : Interdire les paiements sans pièce, les remboursements non validés et tout mélange entre budget de fonctionnement et prestations sociales.

### Question n°9.16 — Qu'est-ce que le délit d'entrave au CSE ?

Réponse synthétique : L'entrave peut résulter d'une atteinte à la constitution du CSE, à la libre désignation de ses membres ou à son fonctionnement régulier. L'entrave à la constitution ou à la désignation est punie d'un an d'emprisonnement et de 7 500 € d'amende ; l'entrave au fonctionnement régulier est punie de 7 500 € d'amende.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2317-1.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Interdiction pénale.	Employeur ou toute personne susceptible de commettre les faits ; autorités judiciaires pour les suites.	À tout moment du fonctionnement.	Demandes, refus, relances, PV, constats et signalements.

Point de vigilance 3SAFE : Tout désaccord n'est pas une entrave. Qualifier les faits, leur répétition, l'obligation méconnue et les preuves avant d'employer ce terme.

### Question n°9.17 — Comment conserver des preuves utiles sans créer un risque juridique ?

Réponse synthétique : Les élus conservent des documents obtenus légitimement, datent les faits, rédigent des comptes rendus fidèles et sécurisent les données. Ils évitent les collectes disproportionnées, l'accès non autorisé à des fichiers et la diffusion publique de pièces confidentielles ou personnelles.

Cadre réglementaire : Code du travail : L.2315-3 ; règles de protection des données et de preuve.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Obligatoire pour la licéité ; recommandé pour la traçabilité.	Élus, secrétaire, conseil et délégué à la protection des données selon le cas.	Dès le premier fait et pendant toute la procédure.	Chronologie, copies licites, métadonnées, stockage sécurisé et registre d'accès.

Point de vigilance 3SAFE : Une preuve utile au dossier ne doit pas être diffusée à l'ensemble du personnel ou sur les réseaux sociaux.

### Question n°9.18 — Quelles erreurs fréquentes les élus doivent-ils éviter ?

Réponse synthétique : Parmi les erreurs récurrentes : confondre consultation et négociation, laisser expirer un délai sans agir, voter une résolution imprécise, mélanger les budgets, diffuser une information confidentielle, traiter une rumeur comme un fait, négliger les suppléants et ne pas rendre compte aux salariés.

Cadre réglementaire : Ensemble des règles de fonctionnement du CSE.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Prévention recommandée ; certaines erreurs constituent des manquements.	Tous les membres du CSE.	En permanence, avec revue après chaque dossier important.	Checklist de contrôle, relecture des PV et bilan annuel de fonctionnement.

Point de vigilance 3SAFE : Mettre en place une double relecture des délibérations, avis et communications sensibles.

### Question n°9.19 — Comment vérifier les acquis en fin de formation ?

Réponse synthétique : L'évaluation combine un quiz de connaissances, l'analyse d'un cas, la formulation d'une délibération et une autoévaluation. Elle doit vérifier la capacité à expliquer le raisonnement, identifier les acteurs, la temporalité et la preuve attendue, et pas seulement réciter un seuil.

Cadre réglementaire : Principes de formation professionnelle et objectifs du programme.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Recommandé ; modalités selon le dispositif de formation.	Formateur et participants.	À chaud en fin de session, puis éventuellement à froid.	Questionnaire, corrigé, résultats, feuille d'émargement et bilan.

Point de vigilance 3SAFE : Corriger immédiatement les erreurs à enjeu élevé : DGI, financement des expertises, budgets et fréquence des réunions.

### Question n°9.20 — Quelle checklist opérationnelle emporter après la formation ?

Réponse synthétique : L'élu vérifie : calendrier, accès BDESE, moyens, heures, formations, règlement intérieur, comptes, inspections, DUERP, alertes en cours, consultations, suivi des avis et communication. Pour chaque action, il désigne un pilote, une échéance et une preuve de réalisation.

Cadre réglementaire : Synthèse des dispositions du Code du travail relatives au CSE.

Statut	Qui pilote / réalise ?	Quand / périodicité	Traçabilité attendue
Recommandé ; obligations intégrées selon chaque ligne.	CSE collectivement, avec répartition entre membres.	Mise à jour mensuelle et revue complète au moins annuelle.	Checklist datée, tableau d'actions et pièces associées.

Point de vigilance 3SAFE : Une checklist n'est efficace que si elle indique les retards, les responsables et les décisions nécessaires ; éviter les cases cochées sans preuve.

## Synthèse opérationnelle – checklist de mandat

Cette checklist rassemble les actions à sécuriser. Elle ne remplace pas le calendrier propre à l'entreprise ni l'analyse des accords applicables.

Action	Pilote	Échéance / fréquence	Preuve à conserver
Vérifier l'effectif, le périmètre et les résultats électoraux	Employeur / CSE	À l'installation et à chaque renouvellement	PV d'élections, accord de périmètre
Désigner secrétaire et trésorier	CSE	Première réunion	Délibération et PV
Adopter ou actualiser le règlement intérieur du CSE	CSE	Début de mandat puis selon besoin	Version votée et historique
Obtenir local, matériel, affichage et accès BDESE	Employeur / CSE	Sans délai	Demandes, inventaire, accès
Construire le calendrier des réunions et consultations	Président / secrétaire	Chaque année	Calendrier et rétroplanning
Programmer au moins quatre séquences SSCT et les inspections	CSE / prévention	Annuel	Ordres du jour, rapports
Mettre à jour le suivi du DUERP et du programme de prévention	Employeur / CSE	À chaque évolution et revue	Avis, DUERP, plan d'action
Planifier les formations SSCT et économiques	Élus / employeur	Début de mandat et renouvellement	Demandes et attestations
Séparer strictement les budgets fonctionnement et ASC	Trésorier / CSE	Suivi continu	Comptabilité, relevés, délibérations
Définir des critères ASC écrits, objectifs et sans ancienneté minimale	CSE	Avant attribution	Règlement ASC et décisions
Préparer chaque consultation avec données, questions et délai	CSE / expert	À chaque consultation	BDESE, questions, avis
Suivre les indicateurs économiques, sociaux et environnementaux	CSE	Mensuel ou trimestriel	Tableaux de bord sourcés
Formaliser les alertes avec la procédure adaptée	Élu ou CSE selon le cas	Immédiatement si déclencheur	Registre, délibération, rapport
Rendre des avis motivés et voter des résolutions précises	CSE / secrétaire	Dans les délais	Avis, résultat du vote, PV
Communiquer aux salariés sans révéler les données protégées	CSE	Après chaque dossier significatif	Note, affichage, archive
Conserver les preuves et sécuriser les données personnelles	Secrétaire / trésorier	En continu	Plan de classement, sauvegardes
Organiser une veille juridique et vérifier les textes consolidés	Élu référent / secrétaire	Périodique	Tableau de veille
Évaluer annuellement le fonctionnement du CSE	CSE	Une fois par an	Bilan, actions d'amélioration

# Références réglementaires principales

Sélection des textes les plus fréquemment mobilisés. La version consolidée et les accords applicables doivent être vérifiés pour chaque dossier.

Thème	Références principales
Mise en place et élections	Code du travail L.2311-1 à L.2314-37 ; R.2314-1 et suivants
Attributions du CSE	L.2312-1 à L.2312-84
Consultations et BDESE	L.2312-17 à L.2312-36 ; R.2312-7 à R.2312-15
Fonctionnement, réunions et moyens	L.2315-1 à L.2315-77 ; D.2315-26 à D.2315-28
Budgets et comptabilité du CSE	L.2315-61 à L.2315-77 ; R.2315-31-1 et dispositions associées
Santé, sécurité et DUERP	L.2312-9 à L.2312-13 ; L.4121-1 à L.4121-5 ; R.4121-1 et suivants
Alertes	L.2312-59 à L.2312-71 ; L.4131-1 à L.4133-4
Expertises	L.2315-78 à L.2315-95 ; R.2315-45 et suivants
Protection des élus et entrave	L.2411-5 ; L.2317-1 ; L.1132-1 ; L.2141-5
Règlement intérieur de l'entreprise	L.1311-2 ; L.1321-1 à L.1321-6
Comptes de l'entreprise	Code de commerce L.123-12 à L.123-28 ; Code du travail L.2312-25
Droit conventionnel	Convention collective applicable, accords de branche, groupe et entreprise

Point de vigilance 3SAFE : Réserve d'utilisation : ce document constitue une synthèse pédagogique. Les références doivent être vérifiées sur les textes officiels consolidés et adaptées à l'accord collectif, à l'effectif, au projet, aux risques, à l'organisation de l'entreprise et à la jurisprudence pertinente.

3SAFE

Formation • Prévention • Conseil

Document produit à partir du support de formation CSE fourni.