

Article L2312-26 du Code du travail

Date de mise à jour : 16 Novembre 2022

Notre analyse

La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, l'emploi et les conditions de travail doit aborder les points suivants: évolution de l'emploi, qualifications, programme et actions de formation, contrats d'apprentissage, accueil des stagiaires, actions de prévention en matière de santé et de sécurité, conditions de travail, congés et aménagement du temps de travail, durée du travail, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail et contenant des dispositions sur ce droit.

Le CSE peut rendre un avis unique sur l'ensemble de ces thèmes ou des avis séparés dès lors qu'il est organisé pour chacun des thèmes des consultations distinctes.

Afin que cette consultation annuelle du CSE se déroule dans les meilleures conditions et puisse permettre au CSE d'émettre un avis fondé et éclairé, l'employeur doit mettre à la disposition du CSE dans la base de données, les informations portant sur les points suivants:

- évolution de l'emploi, qualifications, formations et salaires, action en faveur de l'emploi des handicapés, nombre et accueil des stagiaires, apprentissage et recours aux contrats à durée déterminés, recours aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.
- informations et indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise: diagnostic et analyse comparée de la situation des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles dans l'entreprise en matière d'embauche, de classification, de qualification, promotion professionnelle, de formation, de conditions de travail, de santé et de sécurité au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée et familiale, analyse des écarts de salaire et des déroulements de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des hommes et des femmes par métier dans l'entreprise, part des femmes dans les organes de direction. L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes issu de la négociation annuelle obligatoire sur les rémunérations doit être également fourni. Cet accord doit viser à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. A défaut d'accord, le plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes doit être fourni.
- informations sur le plan de développement des compétences du personnel de l'entreprise ;
- informations sur les contrats de professionnalisation et du compte personnel de formation ;
- informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatif ;
- informations sur la durée du travail portant plus spécifiquement sur les heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise ; à défaut de détermination du contingent d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et son éventuel dépassement ; bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise ; nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale ; durée, aménagement du temps de travail, période de prise de congés, conditions d'application des aménagements de la durée et des horaires lorsqu'ils s'appliquent aux salariés à temps partiel, recours aux conventions de forfait et modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.
- informations sur les mesures prises en vue de favoriser l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et civils, des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.
- informations sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés;
- affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction et conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter ;
- contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaire, contrats d'accompagnement dans l'emploi, contrats initiative emploi, éléments qui ont conduit l'entreprise à faire appel, sur l'année écoulée, et qui pourrait l'amener à recourir pour l'année à venir, à des contrats à durée déterminée, à des contrats de mission avec une entreprise de travail temporaire, ou des contrats conclus avec une société de portage salarial.

Article L2312-26 du Code du travail

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

Le comité peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes énoncés au premier alinéa ou par des avis séparés organisés au cours



CSE : Prérrogatives en
santé, sécurité et
conditions de travail

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)



Le Comité Social et
Economique

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)



Santé et sécurité au
travail : le rôle du CSE

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)



Les 10 points clés à
connaître sur le CSE

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)