

DES INFOS PRATIQUES POUR VOUS, ÉLUS DE CSE !



SOMMAIRE

- Transparence des salaires : le retard de la France p.3
- L'introduction de l'IA en entreprise : le CSE doit être consulté ? p.6
- La loi du 24/10/2025 (seniors, carrières, mandats) - consultation p.7
- L'agenda social des CSE p.8
- Redressement judiciaire : le rôle du CSE p.9
- Brèves p.11
- Événements : Matinales des CSE p.13

Votre rôle demeure essentiel, surtout en ces temps difficiles

Les très fortes tensions géopolitiques au Moyen-Orient surgissent dans un contexte de fragilité économique mondiale. Elles représentent également un risque économique direct pour les entreprises françaises déjà touchées par les tensions inflationnistes, le ralentissement de la croissance européenne et la guerre en Ukraine.

Les nombreux plans de suppressions d'emplois des deux dernières années symbolisent ces difficultés et nous demeurons aux côtés des représentants du personnel dans le cadre légal de leurs prérogatives spécifiques dans ce contexte difficile.

Ces mesures prises par les entreprises peuvent par exemple être liées à des redressements judiciaires. Nous évoquons à cet égard dans ce numéro ce que les CSE doivent savoir et comment agir dans ces situations.

Les plans de restructuration induisant des suppressions d'emplois sont de plus en plus souvent liés à l'introduction de l'IA dans l'activité des entreprises. Nous rappelons dans un article les arrêts récurrents de jurisprudence indiquant que les CSE doivent être consultés à chaque déploiement de l'IA.

Ces tensions sur l'emploi se caractérisent également par une forte précarité des salariés et plus particulièrement des femmes. Elles sont notamment plus touchées par le travail partiel subi. En effet, nous évoquons, dans le cadre d'un article sur la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale, un rapport parlementaire du 26 janvier 2026. Cette étude met en exergue qu'en 2023 l'écart salarial femmes /hommes est de 22,2 % contre 14,2 % à temps de travail identique.

Cet écart est de 4% à poste équivalent. Cela montre bien qu'au-delà des différences salariales, la problématique de gestion de carrière différenciée selon les sexes est encore plus cruciale.

Nous évoquons surtout le rôle primordial du CSE dans le cadre de ce processus de transparence.

Outre la gestion salariale des femmes, une attention singulière doit être portée sur les séniors. En effet, le vieillissement de la population active a nécessité l'adoption de la loi du 24 Octobre 2025 relative au recrutement des séniors et au meilleur accompagnement des fins de carrière. Nous détaillerons les éléments de cette loi, et notamment l'obligation d'aborder désormais la fin de carrière dans les entretiens dénommés "emploi compétences" (en remplacement des "entretiens professionnels").

Tous ces sujets sont traités par notre cabinet lors de l'assistance légale du CSE dans le cadre de la consultation obligatoire récurrente sur la politique sociale, les conditions de travail et, l'emploi, mais aussi dans le cadre de nos différentes formations.

Nous aurons également le plaisir d'échanger avec vous sur tous ces thèmes à l'occasion des salons CSE. Les détails de notre présence sont indiqués à la fin de cette newsletter.

Nous vous souhaitons une très bonne lecture et surtout une réactivité pertinente sur tous ces sujets.

Thomas FAJGELES
Associé





Transparence des salaires : ce qui change avec la directive européenne

Une réforme majeure en préparation

La **directive européenne sur l'égalité de rémunération** devait être transposée en droit français avant le 7 juin 2026, mais la France accuse un retard significatif. Aucun projet de loi n'était formellement déposé à la mi-février 2026, et le ministre du Travail Jean-Pierre Farandou a lui-même reconnu que l'échéance de juin ne serait "probablement pas respectée", visant désormais une adoption parlementaire "au plus tard à la rentrée 2026".

La directive impose aux entreprises une transparence inédite sur les salaires, bien au-delà de la seule égalité femmes-hommes. Les employeurs devront **justifier objectivement chaque écart de rémunération** entre deux postes de valeur équivalente.

Ce que prévoit la directive

- Chaque salarié pourra demander :
 - Les **niveaux de salaires moyens par sexe et par catégorie professionnelle** pour des emplois de même valeur que le sien.
- La transparence concernera :
 - Le **saire de base** ;
 - Les **rémunérations variables et complémentaires** (primes, avantages en nature, etc.).
- Les entreprises devront définir clairement les éléments entrant dans le calcul de la rémunération.

⚠ Point d'attention : le sort de l'épargne salariale et de l'actionariat salarié reste à préciser.



Calendrier de mise en œuvre

- **Septembre à novembre 2025** : concertation avec les partenaires sociaux lancée en mai 2025 - calendrier initial non tenu ;
- **Janvier-février 2026** : rapport parlementaire (27 janvier) et enquête ANDRH (12 février) - aucun projet de loi déposé à ce stade, réunion de concertation du 29 janvier annulée sans report ;
- **Mars 2026** : lancement du portail Egapro.gouv.fr et des outils d'accompagnement (délai compromis par le retard législatif) ;
- **Mi-2026 à début 2027** : adoption parlementaire visée au plus tard à septembre 2026, entrée en vigueur des nouvelles obligations à partir de 2027 (nouvel index, premier rapport d'égalité dès mars 2027 pour les entreprises de 250 salariés et plus).

Quelles entreprises sont concernées ?

250+ salariés Publication **annuelle** d'un rapport sur les écarts de rémunération dès **juin 2027**

150 - 249 salariés Publication **tous les 3 ans** dès **juin 2027**

100 - 149 salariés Publication **tous les 3 ans** dès **juin 2031**

< 100 salariés Pas d'obligation légale, mais la transparence devient un atout pour attirer les talents

Ce que dit le rapport parlementaire du 27 janvier 2026

22,2 %

écart salarial femmes/hommes
en 2023

14,2 %

écart à temps identique

4 %

écart à poste égal

La délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale a déposé le 27 janvier 2026 un rapport d'information sur l'égalité salariale. Ce rapport dresse un bilan sévère de la situation et formule **21 recommandations** susceptibles d'orienter la future loi de transposition.

Principaux constats du rapport : en 2023, le revenu salarial moyen des femmes dans le secteur privé restait inférieur de 22,2 % à celui des hommes. À temps de travail identique, l'écart s'établit à 14,2 %, et même à poste égal dans la même entreprise, il subsiste un différentiel de 4 % que les rapporteuses qualifient de "discrimination pure". L'index de l'égalité professionnelle est jugé insuffisant : il "n'a pas produit les effets escomptés". Les députées appellent donc à une transposition pleine et entière de la directive.



Parmi les 21 recommandations, les rapporteuses préconisent notamment :

- encadrer les fourchettes de rémunération dans les offres d'emploi à un écart maximal de 10 % ;
- accompagner spécifiquement les PME pour une mise en œuvre opérationnelle et soutenable ;
- former les femmes à la négociation salariale ;
- renforcer les effectifs de l'inspection du travail ;
- et suivre les augmentations et promotions par sexe.

L'enquête ANDRH de février 2026 : les DRH tirent la sonnette d'alarme

78 %

des entreprises sans
démarche engagée

60 %

des cadres RH y voient
une avancée

62%

des managers craignent
des tensions

L'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH) a publié le 12 février 2026 les résultats d'une enquête interne menée auprès de **567 DRH et RRH** (dont 75 % dans des entreprises de plus de 100 salariés). Le signal est sans équivoque : à quatre mois de la date théorique de la transposition, **78 % des entreprises n'ont pas engagé la moindre démarche de mise en conformité**. Seuls 22 % disposent d'une politique de rémunération formalisée ou en cours de déploiement.



Le sujet est pourtant jugé légitime par les professionnels RH. Mais l'ANDRH pointe une ambivalence forte : si 60 % des cadres y voient une avancée en faveur de l'égalité professionnelle, 62 % des managers redoutent que cette transparence détériore le climat social au sein de leurs équipes. Parmi les DRH déjà engagés dans la démarche, les principaux obstacles identifiés sont : les risques de tensions internes (15 %), la charge de travail liée à la mise en œuvre (14,5 %), et le défi culturel et managérial (14 %).

Face à ces constats, l'ANDRH formule un message clair aux pouvoirs publics : oui à la transposition, mais **sans précipitation ni sur-transposition**. L'association propose notamment une approche pragmatique en débutant par l'article 5 de la directive (la transparence à l'embauche), en s'appuyant sur une méthodologie expérimentale inspirée de l'index existant, et en formant les managers à expliquer les écarts de rémunération — une compétence aujourd'hui quasi absente selon la présidente de l'ANDRH Audrey Richard.

L'état des lieux de la Direction générale du travail (DGT)

La Direction générale du travail a publié en février 2026 un document d'état des lieux dressant le panorama de la transposition. Le constat est sans ambiguïté sur le plan calendaire : à la mi-février, aucun projet de loi n'avait été formellement déposé. La réunion de concertation avec les partenaires sociaux programmée le 29 janvier 2026 a été annulée sans report confirmé, maintenant une incertitude notable sur le rythme d'avancement du dossier.

Sur le fond, la DGT confirme les orientations envisagées pour la transposition de l'article 5 de la directive : obligation d'indiquer une **fourchette de rémunération dans les offres d'emploi** et interdiction de demander l'historique salarial des candidats. Des débats demeurent sur le **seuil d'application** : le patronat (Medef, CPME) plaide pour le limiter aux entreprises de 250 salariés et plus, tandis que les syndicats poussent pour un seuil à 50 salariés, aligné sur l'index de l'égalité professionnelle existant. La DGT indique par ailleurs que le projet de loi intégrera une **refonte de l'Index de l'égalité professionnelle** avec sept nouveaux indicateurs, applicable à partir de 2027. L'adoption définitive est désormais visée pour **septembre 2026 au plus tard**.

Le rôle central du CSE

Les représentants du personnel seront **consultés sur les écarts et les méthodes de calcul**.

En cas d'écart injustifié supérieur à **5 % non corrigé sous 6 mois**, une **évaluation conjointe** devra être organisée avec les représentants des salariés.

Le CSE devient un acteur incontournable de la transparence salariale. Selon les orientations transmises par la DGT dans ses supports de concertation, les élus du personnel seront notamment associés à la définition des critères de "travail de même valeur", notion-clé autour de laquelle s'organisera l'ensemble du dispositif.

En bref :

- Consultation sur les écarts et méthodes ;
- Droit d'exiger des corrections ;
- Évaluation conjointe en cas d'écart non corrigé.

Besoin d'accompagnement ?

Nos experts peuvent vous **accompagner dans la compréhension et la mise en œuvre de ces nouvelles obligations**. Contactez-nous pour anticiper ces changements et préparer votre CSE à jouer pleinement son rôle.



Introduction de l'IA en entreprise : le CSE doit être consulté

L'intelligence artificielle s'installe dans les entreprises à grande vitesse. Mais avant tout déploiement, l'employeur a une obligation légale : consulter le CSE. Plusieurs décisions de justice rendues en 2025 l'ont rappelée avec force.

Le fondement légal

Le Code du travail est clair. L'article L. 2312-8 impose à l'employeur **d'informer et de consulter le CSE** avant l'introduction de **nouvelles technologies** ou tout aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail. Or la jurisprudence interprète cette notion dans le sens le plus large depuis une circulaire ministérielle de 1984 : **automatisation, informatisation, robotisation** sont concernées dès lors qu'elles affectent les méthodes de travail ou imposent d'importantes adaptations du personnel.

L'IA n'échappe pas à cette règle et les tribunaux l'ont dit clairement en 2025. À Nanterre, en février, un juge des référés a ordonné la suspension du déploiement d'outils d'IA dans une entreprise jusqu'à la fin de la procédure de consultation. À Créteil, en juillet, la même solution a été retenue pour des outils d'IA intégrés à l'intranet d'entreprises de médias, incluant un accès à ChatGPT pour la rédaction et la synthèse d'articles. À Paris, en septembre, France Télévisions a été condamné à consulter son CSE central sur une plateforme d'IA permettant la création d'assistants virtuels, l'employeur ayant refusé au motif que l'outil n'introduisait pas de nouvelle technologie, argument écarté par le tribunal.

Le critère retenu par les juges est double :

- soit il y a introduction d'une nouvelle technologie
- soit le projet a des incidences sur les conditions de travail.

Ces deux critères sont alternatifs, l'un ou l'autre suffit. Et il n'est pas nécessaire que la technologie soit totalement inédite : une technologie déjà répandue dans le secteur peut déclencher l'obligation si elle exige d'importantes adaptations ou si les conditions de travail s'en trouvent affectées.

Au-delà de la consultation ponctuelle sur un projet précis, **l'IA doit également figurer dans les consultations récurrentes du CSE**. La consultation sur les orientations stratégiques (art. L. 2312-24) couvre explicitement les conséquences sur l'emploi, l'évolution des métiers, l'organisation du travail et la formation.

De même, la négociation sur la GEPP doit anticiper les besoins en compétences liés à l'IA et planifier les formations d'adaptation ou de reconversion nécessaires.

Le recours à l'expert

Pour préparer ses travaux, le CSE peut recourir à des experts. Ces expertises permettent d'objectiver des projets souvent présentés de façon technique et rassurante, sans que les impacts réels soient clairement exposés.

Votre entreprise déploie ou prévoit de déployer une solution d'IA ?

Nos experts vous accompagner pour préparer la consultation du CSE et objectiver les impacts réels.

Besoin d'être formé face à l'évolution de l'IA ?

Formez-vous à la formation : Les représentants du personnel face aux enjeux de l'IA

Loi du 24 octobre 2025 (Seniors, carrières, mandats) : pourquoi la consultation sur la politique sociale devient incontournable pour les élus

Adoptée pour répondre au vieillissement de la population active, faciliter le recrutement des seniors et mieux accompagner les fins de carrière, la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, dite « loi du 24 octobre », a été publiée au Journal officiel le 25 octobre 2025 et est entrée en vigueur le lendemain. Cette réforme structurante est issue de la transposition de 3 accords nationaux interprofessionnels (ANI) dont :

- l'ANI « emploi des seniors » du 14 novembre 2024, dédié au maintien et au retour en emploi des salariés expérimentés;
- l'ANI sur l'évolution du dialogue social du 25 juin 2025, modernisant la négociation collective ;
- l'ANI sur les transitions professionnelles du 25 juin 2025, portant sur la reconversion et les mobilités professionnelles.

Cette réforme s'articule autour de 7 grands piliers permettant de :



1 Renforcer le dialogue social sur l'emploi des seniors

Les branches professionnelles doivent négocier tous les 3 ans (ou 4 ans si un accord d'adaptation le prévoit) des actions en faveur de l'emploi des salariés seniors, sur la base d'un diagnostic préalable de leur situation dans la branche. Les entreprises de + 300 salariés sont également tenues d'engager une négociation dédiée à ce sujet, distincte de leurs négociations annuelles obligatoires (NAO)

2 Mettre en place un nouvel « entretien de parcours professionnel »

L'entretien professionnel est rebaptisé "entretien emploi-compétences" et élargi dans son contenu. Il se tient la 1^{ère} année suivant l'embauche, puis tous les 4 ans (au lieu de tous les 2 ans). Il remplace l'ancien entretien professionnel et couvre désormais quatre thématiques : les compétences, la formation, l'évolution professionnelle et la préparation à la fin de carrière.

3 Créer le Contrat de Valorisation de l'Expérience (CVE)

La loi crée un nouveau type de CDI, à titre expérimental jusqu'au 24 octobre 2030, destiné aux demandeurs d'emploi de 60 ans et plus (ou 57 ans selon les branches) inscrits à France Travail, n'ayant pas travaillé dans l'entreprise depuis au moins 6 mois. Sa particularité : il peut être rompu lorsque le salarié atteint l'âge de la retraite à taux plein, avec une indemnité au moins équivalente à celle d'un licenciement. Pour encourager les employeurs, une exonération de la contribution patronale sur l'indemnité de mise à la retraite (habituellement fixée à 30 %) est prévue jusqu'en 2028

4 Faciliter la fin de carrière

Accès simplifié au temps partiel de fin de carrière et ouverture de la retraite progressive dès 60 ans, pour accompagner la transition vers la retraite.

5 Améliorer le dialogue social

La limite de 3 mandats successifs pour les élus du CSE est supprimée à compter du 26 octobre 2025 (art. L.2314-33 du Code du travail) : un élu pourra désormais se représenter sans restriction, quelle que soit la taille de l'entreprise. Par ailleurs, les obligations de négociation sont clarifiées et réorganisées afin d'améliorer la lisibilité et l'efficacité du dialogue social en entreprise.

6 Adapter l'assurance chômage pour certains publics

L'assurance chômage est ajustée grâce à la base légale donnée à la convention du 15 novembre 2024. L'affiliation minimale des primo-entrants est abaissée à 5 mois (au lieu de 6). Le bonus-malus est formellement transcrit et s'appliquera au 27 mai 2025.

7 Simplifier les transitions professionnelles

Un dispositif unique de reconversion, opérationnel au 1^{er} janvier 2026, remplace Transco (Transitions Collectives) et Pro-A (reconversion ou promotion par alternance). Il facilite les mobilités internes ou externes, avec un financement dédié de la formation.

Le rôle de l'expert dans l'application de cette loi

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les élus peuvent faire appel à un expert. Cette consultation est précisément l'occasion d'analyser l'impact concret des nouvelles mesures introduites par la loi du 24 octobre 2025 dans l'entreprise.

En analysant les données relatives à l'âge, à la formation, aux mobilités internes, à l'emploi des seniors ou encore aux dispositifs de fin de carrière, l'expert aide le CSE à comprendre comment l'entreprise met en œuvre ces nouvelles obligations et à anticiper celles à venir.

Au-delà de cette loi, dans le cadre de cette mission, il fournit également aux élus des indicateurs fiables sur, entre autres, l'emploi, les conditions de travail et la politique salariale - des éléments clés pour appuyer leurs négociations.

L'agenda social des Comités Sociaux et Économiques (CSE)



L'agenda social du CSE est un outil essentiel qui permet de garantir un dialogue social efficace, de structurer les échanges entre la direction et les représentants des salariés, et également de respecter les obligations légales en matière de consultations récurrentes et de négociations.

Il est fortement recommandé de débiter l'année avec un calendrier précis, en concertation avec la direction et les membres du CSE, pour permettre d'anticiper les actions et éviter les oublis !

1. Les réunions ordinaires du CSE dont le nombre dépend de l'effectif de l'entreprise.

En l'absence d'accord, dans les entreprises de >300 salariés, le CSE se réunit au moins 1 fois tous les 2 mois (soit au moins 6 réunions par an) et 1 fois par mois dans les entreprises de +300 salariés (soit au moins 12 réunions par an). La planification de ces réunions va permettre d'identifier :

- **4 réunions du CSE** (une par trimestre) qui doivent obligatoirement porter, en tout ou partie, sur les **questions en matière de SSCT**;
- **4 réunions du CSE** (une par trimestre) au cours desquelles l'employeur doit informer le CSE sur les sujets suivants : l'évolution des commandes et l'exécution des programmes de production, les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe.

Une fois les dates des réunions ordinaires définies, le CSE va ainsi pouvoir fixer les dates de ses réunions préparatoires

4. Les consultations ponctuelles du CSE :

Le CSE peut être consulté ponctuellement sur les sujets suivants : une modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, un déménagement, des mesures de restructuration (PSE), une offre publique d'acquisition... Si certains projets disposent déjà d'échéances, il est pertinent de les inclure dans l'agenda social.

En conclusion, un agenda bien structuré est un instrument indispensable pour un dialogue social constructif entre les différentes parties prenantes de l'entreprise. L'expert-comptable peut vous accompagner dans la structuration de cet agenda social

2. Les réunions des commissions

Le CSE comporte plusieurs commissions spécifiques, lesquelles doivent être créées selon la taille de l'entreprise : moins de 300 salariés, plus de 300 salariés ou plus de 1000 salariés : CSSCT, commission formation, commission égalité professionnelle, commission économique... Les dates de réunions de ces commissions doivent s'articuler avec les réunions de CSE.

3. Les consultations récurrentes du CSE

Le Code du travail ne fixe pas de calendrier. Les dates de consultation doivent donc être définies en fonction du calendrier économique de l'entreprise (comme la clôture des comptes, l'activité, les contraintes organisationnelles, la disponibilité des informations dans la BDESE...) et en respectant les délais légaux : 1 mois entre l'information remise par la direction et l'avis motivé du CSE, 2 mois si le CSE se fait assister par un expert.

Les 3 consultations récurrentes sont :

- les orientations stratégiques de l'entreprise
- la situation économique et financière de l'entreprise
- la politique sociale, conditions de travail et emploi

5. Les consultations ponctuelles du CSE :

À défaut d'accord, l'employeur doit engager une négociation obligatoire :

- chaque année sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise,
- chaque année sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail,
- tous les 3 ans sur la gestion des emplois et des parcours professionnels dans les entreprises d'au moins 300 salariés.



Redressement judiciaire : ce que votre CSE doit savoir et comment agir

L'entreprise dépose le bilan : comprendre ce qui se passe vraiment

Lorsque votre employeur annonce au CSE l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire, la nouvelle peut sembler brutale. Pourtant, contrairement à une idée reçue, ce n'est pas la fin. C'est même le début d'un processus dans lequel votre voix compte, si votre CSE joue pleinement son rôle.

La cessation des paiements : une notion de trésorerie

Le redressement judiciaire s'ouvre lorsque l'entreprise ne peut plus payer ses dettes arrivées à échéance avec l'argent dont elle dispose immédiatement, sa trésorerie, ses créances clients récupérables rapidement, ses lignes de crédit mobilisables à court terme. Ce qui compte, c'est l'argent disponible aujourd'hui face aux factures à payer aujourd'hui.

Cette procédure se distingue de la sauvegarde, qui intervient en amont lorsque l'entreprise anticipe des difficultés sans en être encore là, et de la liquidation judiciaire, qui constate qu'il n'y a plus aucune issue. Le redressement judiciaire occupe un espace intermédiaire : la situation est grave, mais pas désespérée.

L'objectif légal est clair, dans cet ordre de priorité : poursuivre l'activité, maintenir l'emploi, rembourser les dettes.

Ce que l'ouverture de la procédure change

Dès que le tribunal valide l'ouverture de la procédure, plusieurs effets immédiats se produisent.

D'abord, une sorte de "pause" est accordée à l'entreprise : toutes ses dettes anciennes sont gelées, ce qui signifie que ses fournisseurs, sa banque ou l'administration fiscale ne peuvent plus réclamer leur dû ni saisir ses biens. Pendant ce temps, les clients continuent de payer leurs factures normalement, ce qui permet à l'entreprise de reconstituer progressivement sa trésorerie. Si l'entreprise n'a pas les fonds pour payer les salaires du mois en cours, c'est l'AGS, un fonds de garantie alimenté par les cotisations patronales, qui prend le relais.

Côté direction, **un administrateur judiciaire est nommé par le tribunal** pour superviser la gestion de l'entreprise. Concrètement, c'est lui qui prend les grandes décisions à la place du dirigeant, lequel ne conserve que la gestion du quotidien. C'est également lui qui préside désormais les réunions de votre CSE.

À partir de là, **une période d'observation s'ouvre** : six mois au départ, renouvelables jusqu'à dix-huit mois au maximum, pendant lesquels l'entreprise continue de fonctionner, le temps que l'administrateur dresse un état des lieux complet et explore les solutions possibles pour la suite.

Le rôle du CSE : bien plus qu'un observateur

En amont : détecter les signaux et alerter

Le meilleur redressement est celui qu'on anticipe. Votre CSE dispose d'un outil souvent sous-utilisé : le droit d'alerte économique (article L. 2312-63 du Code du travail). Dès lors qu'il constate des faits susceptibles de porter gravement atteinte à la situation économique de l'entreprise, capitaux propres négatifs, trésorerie structurellement dégradée, retards de paiement des salaires ou des charges, effondrement du carnet de commandes, instabilité de la direction,

vosre CSE peut interpellier l'employeur par écrit, exiger une réponse circonstanciée, et si cette réponse est insuffisante, se faire assister d'un expert-comptable.

Cette procédure, issue d'une loi de 1984, est un levier d'action préventive réel. Un CSE qui l'utilise envoie un signal fort.

Pendant la procédure : un acteur incontournable

Avant même l'audience au tribunal, votre CSE désigne à la majorité de ses membres les personnes qui le représenteront tout au long de la procédure. Ces représentants seront entendus à chaque moment décisif : lors de l'ouverture de la procédure, lorsque le tribunal envisage de changer la direction, lorsqu'il examine les solutions pour l'avenir de l'entreprise, ou encore lorsqu'il statue sur une éventuelle vente ou une liquidation. Votre CSE est donc présent et entendu à chaque étape clé.

Tout au long de la période d'observation, les réunions habituelles de consultation, sur la stratégie de l'entreprise, sa situation financière, sa politique sociale sont maintenues, présidées par l'administrateur judiciaire. Celui-ci doit tenir votre CSE régulièrement informé de l'avancement de ses travaux et lui communiquer les propositions de règlement des dettes au fur et à mesure de leur élaboration.

Sur les licenciements économiques : un rôle de garde-fou

La question que redoute tout CSE : y aura-t-il des licenciements ? La réponse est : souvent oui, parfois non. Mais la loi encadre strictement cette possibilité. En période de redressement judiciaire, les licenciements ne peuvent intervenir que s'ils sont urgents, inévitables et indispensables (article L. 631-17 du Code de commerce). Un magistrat, le juge-commissaire, doit donner son accord au cas par cas. Votre CSE est obligatoirement consulté avant toute décision, et son avis est transmis au tribunal.

Cette consultation n'est pas une formalité. Votre CSE peut contester les méthodes de quantification des suppressions de postes, interroger la pertinence de l'organisation cible, proposer des alternatives. Son avis compte, et le tribunal en tient compte.

Sur le plan de redressement et les offres de cession

Si un plan de continuation est possible, l'administrateur l'élabore et le soumet au tribunal, mais votre CSE doit en être consulté avant cette présentation. Son avis peut influencer directement sur la décision du juge.

En cas de vente de l'entreprise, totale ou partielle, votre CSE analyse les offres des candidats repreneurs, les rencontre, informe les salariés et présente sa position au tribunal. Ce dernier considère cet avis comme un facteur clé de succès dans le choix du repreneur. Un CSE bien préparé peut peser réellement sur l'issue.

Pourquoi votre CSE a tout intérêt à se faire accompagner

La procédure de redressement judiciaire est dense, rapide, et techniquement exigeante. Les délais sont courts, les enjeux considérables, et les documents transmis par l'administrateur requièrent une lecture avertie. Votre CSE peut légalement se faire assister d'un expert-comptable à plusieurs titres : dans le cadre des consultations récurrentes maintenues, lors du droit d'alerte économique, et dans le cadre d'un projet de licenciements collectifs.

Notre cabinet accompagne les CSE à chaque étape de cette procédure : analyse critique du plan de redressement ou de cession, décryptage des motifs économiques avancés pour justifier des suppressions de postes, préparation de vos élus aux audiences devant le juge, examen des offres de repreneurs, et appui à la négociation des mesures sociales. L'objectif n'est pas de s'opposer systématiquement, mais de s'assurer que les décisions prises sont fondées, que les alternatives ont été réellement explorées, et que les intérêts des salariés sont défendus avec des arguments solides.

Une procédure collective est l'occasion pour votre CSE de peser sur l'avenir de l'entreprise.

Besoin d'accompagnement ?

Pour toute question sur l'accompagnement de votre CSE dans une procédure collective, n'hésitez pas à nous contacter.

URSSAF 2026 : deux nouvelles prestations du CSE exonérées de cotisations sociales

Le guide pratique 2026 de l'Urssaf à destination des CSE intègre deux nouvelles catégories de prestations exonérées de cotisations et contributions sociales :

Les plateformes de réduction tarifaire

Ces plateformes proposent des réductions tarifaires sur des **enseignes locales ou nationales**. L'exonération est conditionnée à ce que ces réductions portent exclusivement sur des prestations relevant des activités sociales et culturelles du CSE. Dès lors qu'une plateforme donne également accès à d'autres types d'avantages, la totalité de la prise en charge devient assujettie à cotisations.



Les abonnements à des bibliothèques numériques

L'exonération s'applique à condition que l'abonnement ouvre accès à des **contenus strictement culturels** : livres, bandes dessinées, revues, presse écrite, ainsi que documents sonores ou visuels préenregistrés, y compris les cours enregistrés. Sont en revanche **exclus les contenus sonores ou visuels diffusés en direct et ceux impliquant une interaction** avec un intervenant en temps réel comme les cours particuliers en ligne.

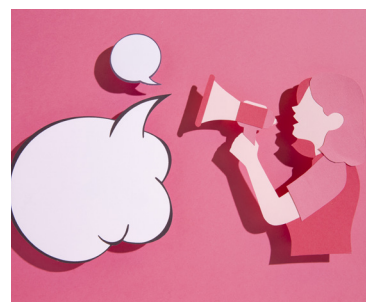
En cas d'abonnement mixte donnant accès à la fois à des contenus culturels et non culturels, la fraction afférente aux contenus non culturels devra être clairement identifiable et sera assujettie à cotisation et contributions sociales.

(Urssaf, guide pratique CSE 2026, p. 7 et p. 12)

Liberté d'expression du salarié et intérêt de l'employeur : un nouvel équilibre à trouver

La liberté d'expression est une liberté fondamentale protégée tant par le droit national (Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et Code du travail) qu'europpéen (Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales).

Il en résulte que le salarié est en droit d'exprimer son opinion au sein et en dehors de l'entreprise et qu'il peut tenir des propos sur son organisation et son fonctionnement (Cass. soc. 14-12-1999 n°97-41.995 PB : RJS 2/00 n°192). Par conséquent, tout licenciement est nul s'il est motivé, même en partie, par l'exercice de la liberté d'expression du salarié (Cass. Soc. 16-2-2022 n°19-17.871 FS-B : RJS 5/22 n°241).



Jusqu'à présent, cette liberté trouvait sa limite dans la notion d'abus, qui pouvait justifier un licenciement (Cass. Soc. 4-2-1997 n°96-40.678 D : RJS 3/97 n°252), notamment si les termes étaient injurieux, diffamatoires ou excessifs (Cass. Soc. 2-5-2001 n°98-45.532 FS-P : RJS 7/01 n°832).

Dans quatre arrêts rendus le 14 janvier 2026, la Cour de cassation n'appréhende plus la question sous l'angle de l'abus. Elle opère désormais une mise en balance entre la liberté d'expression du salarié et les intérêts légitimes de l'employeur.

Pour déterminer si l'atteinte portée à la liberté d'expression du salarié est justifiée, **le juge doit dorénavant apprécier si la mesure prise est nécessaire et proportionnée au but poursuivi. Cette appréciation implique de prendre en compte la teneur des propos litigieux, leur contexte, leur diffusion, leur impact au sein de l'entreprise ainsi que les conséquences négatives subies par l'employeur.**

Avec cette nouvelle grille d'analyse, il n'est plus question d'atteinte à la liberté d'expression mais d'ingérence de l'employeur dans cette liberté qui peut être admissible si elle est proportionnée. C'est aussi un alignement de la Cour de cassation sur la méthode de la Cour européenne des droits de l'homme en matière de liberté d'expression (CEDH 18-1-2024 n°20725/20 : RJS 5/24 n°304).

(Cass. soc. 14-1-2026 n° 23-19.947 FS-B, L. c/ Sté Airbus Atlantic)

(Cass. soc. 14-1-2026 n° 24-19.583 FS-B, Assoc. départementale des pupilles de l'enseignement public de Saône-et-Loire c/ O.)

(Cass. soc. 14-1-2026 n° 24-13.778 FS-B, B. c/ Sté Les Sinoplies)

(Cass. soc. 14-1-2026 n° 23-17.946 FS-B, Z. c/ Assoc. École supérieure de musique de Bourgogne-Franche-Comté)



Précisions sur le droit d'alerte du CSE aux droits des personnes, à la santé physique ou mentale

Chaque membre du CSE dispose de la faculté d'exercer un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, pouvant notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire (C. trav. art. L.2312-59).

Dans un arrêt du 3 décembre 2025, la Cour de cassation apporte plusieurs précisions sur l'exercice de ce droit d'alerte:

- **L'action en justice d'un salarié ne fait pas obstacle à l'exercice du droit d'alerte par le membre du CSE ;**
- **Une organisation syndicale est recevable à se joindre à l'action en justice** d'un membre du CSE au titre du droit d'alerte ;
- En raison de l'absence de formalisme prévu par le code du travail, **l'écrit par lequel l'élu CSE a saisi l'employeur ne fixe pas les limites du litige**. Il pourra par exemple se prévaloir devant le juge de la situation de salariés non mentionnés dans celle-ci ;
- **Les demandes relatives aux prérogatives d'information du CSE sont exclues du champ du droit d'alerte**. Ici, la Cour de cassation a jugé que l'absence de mise en place de la BDESE ne justifiait pas l'exercice d'un droit d'alerte.

(Cass. soc. 3 décembre 2025, n° 24-10.326 FSB)

Salons CSE - Eluceo Lyon et Paris

Eluceo Lyon- 17 & 18 mars 2026 - Groupama Stadium

Nos équipes vous donnent rendez-vous au [Groupama Stadium](#) à la **loge A34**.

Conférences

À cette occasion, nous animerons deux conférences autour de **la transparence salariale** et **la santé mentale au travail**.

Transparence salariale : ce que la directive européenne va vous donner comme nouveaux droits et leviers

 **Date :** Mardi 17 mars 2026

 **Horaire :** 11h30

 **Lieu :** salle 1



La santé mentale au travail : comprendre et agir en tant que CSE Classique

 **Date :** Mercredi 18 mars 2026

 **Horaire :** 09h30

 **Lieu :** salle 1




Eluceo Paris - 08 & 09 avril 2026 - Stade de France

Nos équipes vous donnent rendez-vous au [Stade de France](#) à la **loge A29**.

Conférences

À cette occasion, nous animerons la conférence sur **la santé mentale au travail**.

La santé mentale au travail : comprendre et agir en tant que CSE Classique

 **Date :** Jeudi 09 avril 2026

 **Horaire :** 15h30

 **Lieu :** salle 2



Pour gagner du temps, téléchargez et imprimez votre badge d'accès : c'est facile, rapide et gratuit !

Le badge vous permet d'entrer directement sur le salon : [télécharger le badge](#)



Quiz CSE

Participez à notre QUIZ CSE en répondant à quelques questions sur le CSE, afin de gagner de nombreux lots.

Tentez votre chance !



Nos experts CSE vous accompagnent à toutes les étapes de votre mandat d' élu de votre CSE

Depuis 1989, le Groupe Legrand accompagne des Comités Sociaux et Économiques (CSE).



Connaître pour savoir, Savoir pour agir

Les experts CSE du Groupe Legrand sont là pour vous accompagner, sur des thématiques financières, juridiques, sociales ou SSCT, et vous permettre de comprendre le périmètre de vos actions, de votre rôle auprès des salariés que vous représentez.

Groupe Legrand c'est 4 pôles de compétences



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Formations CSE - SSCT



Expertise SSCT



f in