

DÉCODAGE

L'ANALYSE DE L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE

NUMERO 49
MAI 2026

TRANSPARENCE DES RÉMUNÉRATIONS :

où en est-on ? **PAGE 04**

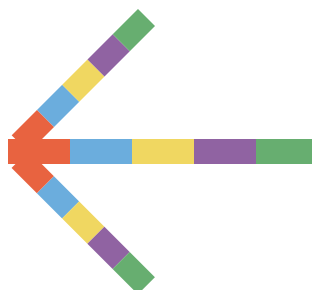
CONSULTATION DU CSE SUR LA DURABILITÉ :

pour qui, quand, comment ? **PAGE 10**

FONCTION PUBLIQUE

FONCTIONNAIRES :

le devoir d'obéissance **PAGE 14**





ÉDITORIAL

La **directive européenne sur la transparence des rémunérations** est un sujet dont on parle beaucoup actuellement, sans pour autant que la loi soit transposée en droit français. Nous faisons le point dans ce numéro sur le calendrier envisageable et sur ce que prévoit l'avant-projet de loi transmis aux partenaires sociaux, qu'il s'agisse des obligations futures des entreprises ou du rôle du CSE.

S'agissant du rôle du CSE, nous revenons ensuite sur une **nouvelle obligation de consultation** introduite par la loi DDADUE de 2025, qui porte sur la **durabilité**. Quelles sont les entreprises concernées, comment doit être menée cette consultation, à quel moment ?

Nous terminons avec un rappel sur le **devoir d'obéissance des fonctionnaires**. Ces derniers peuvent-ils vraiment refuser d'appliquer les mesures décidées par leurs employeurs comme on peut l'entendre ?

Sans oublier nos brèves et notre quiz pour tester vos connaissances sur le CSE.

Bonne lecture !



Marie-Laure BILLOTTE

Communication et veille
juridique et sociale

mbillotte@groupe3e.fr

SOMMAIRE

- 04** LA DIRECTIVE "TRANSPARENCE DES RÉMUNÉRATIONS" :
Où en est-on ?
- 10** CONSULTATION DU CSE :
Un élargissement des prérogatives environnementales
- 14** FONCTIONNAIRES :
Le devoir d'obéissance
- 18** BRÈVES
- 21** QUIZ :
Le règlement intérieur du CSE

REPÈRES

SMIC horaire	12.31 € brut à partir du 1 ^{er} juin 2026, soit 1 867 €/mois
Plafond mensuel de la sécurité sociale	4 005 € en 2026 (+ 2 %)
Exonération bons cadeaux	200 € en 2026 (5 % du PMSS)
Indice des prix à la consommation	+ 1.7 % sur un an en mars 2026

LA DIRECTIVE "TRANSPARENCE DES RÉMUNÉRATIONS" : OÙ EN EST-ON ?



Keshia AFARI
Juriste - 3ED
kafari@groupe3e.fr

La directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023 vise à renforcer l'application du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur, en imposant des obligations de transparence salariale. Elle devait être transposée en droit français avant le 7 juin 2026. Ce délai ne sera pas respecté. Un avant-projet de loi a été transmis aux partenaires sociaux le 6 mars 2026 mais aucun texte n'a encore été déposé devant le Parlement à ce jour. L'adoption définitive n'est pas attendue avant septembre 2026 au plus tôt. Pour autant, le contenu du futur texte se précise.

OÙ EN EST LA TRANSPOSITION EN FRANCE ?

Un processus engagé dès 2025, puis interrompu

La concertation avec les partenaires sociaux sur la transposition de la directive a été lancée le 21 mai 2025, sous l'impulsion de la ministre du Travail. Cette dynamique a toutefois été interrompue en septembre 2025, lors du changement de gouvernement. C'est dans ce contexte de reprise tardive que l'avant-projet de loi a été transmis aux partenaires sociaux le 6 mars 2026, soit moins de trois mois avant l'échéance européenne.

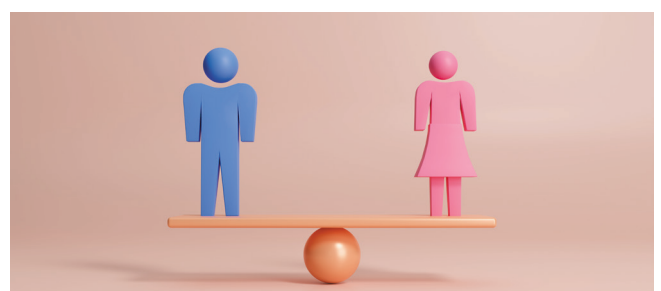
Un avant projet de loi, mais pas encore de texte déposé au Parlement

À date, aucun projet de loi de transposition de la directive n'a encore été officiellement déposé au Parlement. À ce stade, aucune information officielle n'est disponible sur une consultation formalisée du Conseil d'État, du Conseil national de la négociation collective ou du Haut Conseil à l'égalité.

En revanche, un avant projet de loi de transposition a été transmis aux partenaires sociaux le 6 mars 2026. Ce document, non encore intégralement rendu public, reprend de manière structurée les principales exigences de la directive. Il organise la transposition en deux volets : un titre consacré aux employeurs et salariés de droit privé, un autre pour les employeurs et agents de droit public.

Ainsi, il prévoit plusieurs évolutions majeures, parmi lesquelles :

- obligation d'information des candidats sur la rémunération ;
- création d'un droit à l'information pour les salariés ;
- aménagement de la charge de la preuve en matière de discrimination salariale ;
- réforme de l'index de l'égalité professionnelle.





Interpellations parlementaires

Du côté du Parlement, une question écrite a été déposée au Sénat le 19 février 2026, interrogeant le ministre du Travail et des Solidarités sur les intentions du gouvernement, le calendrier et les grandes orientations de la transposition.

À ce jour, la réponse est encore en attente.

CALENDRIER : UN DÉLAI AU 7 JUIN 2026, MAIS UN RISQUE DE RETARD

La directive impose aux États membres de transposer son contenu au plus tard le 7 juin 2026.

Selon les informations disponibles, il est expressément envisagé que la France puisse ne pas respecter intégralement ce délai pour une transposition complète, ce qui ouvrirait potentiellement la voie à un recours en manquement de la Commission européenne devant la CJUE.

L'avant projet transmis aux partenaires sociaux propose un calendrier interne d'entrée en vigueur échelonné :

- Entrée en vigueur générale de la loi à une date fixée par décret, au plus tard un an après sa promulgation.

- Mise en œuvre des nouvelles obligations d'information des salariés et candidats dans un délai maximal d'un an après la promulgation.
- Application progressive des obligations renforcées de déclaration de l'indicateur d'écart de rémunération, avec un report possible jusqu'au 1er juin 2030 pour les entreprises de moins de 150 salariés.

Ce calendrier n'a toutefois, à ce stade, qu'une valeur indicative, tant que le texte n'est pas adopté.

CE QUE LE FUTUR TEXTE DE LOI PRÉVOIT

Pour plus de détails sur le contenu de la directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023 relative à la transparence des rémunérations, voir :

https://www.groupe3e.fr/directive_europeenne_transparence_remunerations

Transparence dès l'embauche

Conformément à la directive, l'avant projet de loi prévoit que l'employeur devra communiquer, avant ou au plus tard lors de l'entretien d'embauche, une **estimation de la rémunération ou une fourchette de rémunération envisagée pour le poste proposé.**

Pareillement, il serait **interdit à l'employeur de solliciter ou d'utiliser l'historique de rémunération du ou de la candidat·e** (salaires antérieurs, primes, etc.).

L'objectif est d'éviter que les inégalités de carrière passées (notamment liées au sexe) ne soient reproduites lors de chaque nouvelle embauche.

À ce stade, les modalités pratiques (support d'information, champ exact des "rémunérations" visées, articulation avec les conventions collectives et usages de négociation) ne sont pas fixées dans des textes définitifs.

REMARQUE 3E

Cela signifie que les procédures de recrutement et les modèles d'offres d'emploi devront être adaptés. Il y aura donc un enjeu d'information et de vigilance du CSE dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

Droit à l'information des salariés sur leur rémunération

L'avant projet organise un droit renforcé à l'information individuelle : tout salarié pourrait obtenir communication de son niveau de rémunération et d'informations agrégées sur les niveaux moyens de rémunération, ventilés par sexe, au sein de catégories de salariés effectuant un travail identique ou de valeur égale.

Autrement dit, **le salarié aurait accès aux données moyennes de rémunération anonymisées et ventilées par sexe, pour des emplois comparables.**

Ce droit s'inscrit dans la logique de la directive, qui impose aux employeurs de fournir aux salariés, directement ou par l'intermédiaire de leurs représentants, des informations sur les critères de rémunération et sur les écarts constatés entre les femmes et les hommes.

À ce jour, aucune information officielle n'est disponible sur la manière dont le texte final articulera ce nouveau droit avec les dispositifs existants (index égalité professionnelle, BDESE, négociation sur l'égalité professionnelle).

Interdiction du secret salarial abusif

L'avant projet de loi introduit une **interdiction explicite du "secret salarial" lorsqu'il empêche les salariés de faire valoir leurs droits en matière d'égalité de rémunération**. Il prévoit de rendre illicite toute clause ou pratique visant à interdire à un salarié de divulguer des informations relatives à sa propre rémunération, lorsque cette communication est nécessaire pour vérifier le respect du principe "à travail égal, salaire égal" ou d'un travail de même valeur.

Concrètement, les clauses de confidentialité insérées dans les contrats de travail ou les règlements intérieurs qui interdiraient de parler de son salaire dans ce contexte seraient réputées non écrites : elles ne pourraient plus être opposées aux salariés, ni justifier une sanction disciplinaire pour avoir partagé son niveau de rémunération avec un collègue, un représentant du personnel ou un syndicat afin de détecter d'éventuels écarts injustifiés.

Obligations de reporting des écarts de rémunération : vers une évolution profonde de l'index égalité

Vers un nouveau dispositif...

La directive (UE) 2023/970 impose aux employeurs une obligation de publier périodiquement des données sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, mais réserve cette obligation aux entreprises d'au moins 100 salariés.

Elle prévoit une graduation dans le temps et selon la taille de l'entreprise :

- rapport annuel pour les entreprises de plus de 250 salariés ;
- rapport triennal pour les entreprises de plus de 100 salariés, avec une mise en œuvre progressive : application à partir de 2027 pour celles comptant entre 150 à 249 salariés, puis à partir de 2031 pour celles de 100 à 149 salariés.

L'avant projet de loi français fait le choix d'un champ plus large et plus exigeant. Il prévoit que les entreprises d'au moins 50 salariés devront déclarer sept indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :

- pour les entreprises de 50 à 249 salariés, cette déclaration serait triennale ;
- pour les entreprises de 250 salariés et plus, elle serait annuelle.

Autrement dit, la France descendrait le seuil à 50 salariés, là où la directive ne l'impose qu'à partir de 100, et aligne la périodicité sur la logique européenne (annuel pour les plus grandes, triennal pour les autres), tout en allant au delà du "minimum" prévu par le texte européen.

Sur le contenu, la directive encadre précisément les informations à publier : écart moyen et médian de rémunération entre les femmes et les hommes, y compris pour les composantes variables ou complémentaires, proportion de femmes et d'hommes bénéficiant de ces composantes, répartition par quartiles, et écarts par catégories de travailleurs accomplissant un travail identique ou de valeur égale, ventilés entre fixe et variable.

L'avant projet de loi renvoie, lui, à un décret pour définir le détail de ces indicateurs, mais prévoit déjà un indicateur portant sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie de salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale, ce qui le place clairement dans la ligne de la directive.

Enfin, la directive prévoit qu'au delà d'un certain seuil d'écart (5 %), lorsque celui-ci n'est pas objectivement justifié, l'employeur doit prendre des mesures correctrices et, à défaut, engager une "évaluation conjointe" avec les représentants des travailleurs.

L'avant projet de loi reprend cette logique : en cas d'écart moyen dépassant un seuil qui sera fixé par décret et ne pouvant être objectivement justifié, l'employeur devra expliquer ces écarts au CSE et mettre en place des mesures correctrices, puis conduire une évaluation conjointe avec les représentants du personnel si les écarts demeurent injustifiés.

Les mécanismes sont donc très proches, même si le détail technique (seuil précis, indicateurs, modalités de calcul) reste à préciser par voie réglementaire.

... en lieu et place de l'index de l'égalité professionnelle actuel

En France, l'index de l'égalité professionnelle (créé en 2018) impose déjà aux entreprises d'au moins 50 salariés de publier un score basé sur plusieurs indicateurs (écart de rémunération, augmentations, promotions, etc.) et prévoit des pénalités en cas de score insuffisant répété.

L'avant-projet prévoit que l'index de l'égalité professionnelle existant soit remplacé par les nouveaux indicateurs de transparence salariale, justifiant ainsi l'abaissement du seuil d'application à 50 salariés.

Précision des critères de comparaison et construction des catégories

Afin de donner un contenu plus opérationnel à l'analyse des écarts de rémunération, l'avant projet de loi retouche également la définition du "travail de valeur égale" en complétant l'article L. 3221-4 du Code du travail. Aux critères déjà pris en compte (exigences professionnelles, responsabilités assumées, charge physique ou mentale), le texte ajoute de façon explicite les compétences non techniques (par exemple les aptitudes relationnelles, organisationnelles ou managériales), ainsi que les conditions effectives d'exercice du travail.

L'objectif est de mieux valoriser des caractéristiques souvent présentes dans des emplois majoritairement féminins et de limiter les biais de classification qui sous-estiment ces dimensions.

Dans le même mouvement, la construction des catégories de salariés servant de base aux comparaisons d'écarts devra, en principe, résulter d'un accord d'entreprise.

À défaut, un accord de branche pourra organiser cette catégorisation, en prévoyant un délai minimal d'entrée en vigueur d'au moins six mois pour laisser aux entreprises un temps d'adaptation.

En absence d'accord, l'employeur conserverait la possibilité de fixer lui-même ces catégories, mais uniquement après consultation du CSE. Les organisations syndicales représentatives au niveau des branches seraient tenues d'engager des négociations afin de conclure un accord sur ce sujet avant le 31 décembre 2026.

Rôle et prérogatives du CSE

Le CSE verrait ses prérogatives renforcées en matière d'égalité salariale.

L'avant projet prévoit que le CSE sera informé des méthodes et données utilisées pour calculer les indicateurs d'écart de rémunération et pourra interroger l'employeur en cas d'écart significatif révélé par ces indicateurs.

En cohérence avec la directive, les représentants du personnel qui auraient accès au rapport de l'employeur, doivent être consultés sur les informations qu'il contient, et participeraient à l'"évaluation conjointe" en cas d'écart dépassant un seuil qui sera fixé par décret (qui ne pourra excéder 5%), apparaissent et ne sont pas objectivement justifiés.



Le CSE intervient également en amont, au moment où sont définies les catégories de salariés qui serviront de référence pour le calcul des écarts de rémunération. Lorsque cette catégorisation n'a pas été arrêtée dans un accord d'entreprise ou de branche, l'employeur ne peut la fixer unilatéralement qu'après consultation du comité. Les négociations de branche devant aboutir à un accord sur ces catégories d'ici le 31 décembre 2026, les représentants du personnel disposent ainsi d'un levier supplémentaire pour peser sur la manière dont les comparaisons de salaires seront construites.

POUR LES CSE, LES PRINCIPAUX AXES DE VIGILANCE SERONT :

- la mise à jour des procédures de recrutement (information sur la rémunération, suppression des questions sur l'historique salarial) ;
- l'intégration des nouveaux droits à l'information des salariés dans le dialogue social ;
- la lecture critique des futurs rapports de rémunération et la participation active aux évaluations conjointes ;
- la compréhension du nouveau dispositif déclaratif qui se substituera à l'index égalité ;
- être acteur de la définition des catégories de comparaison pour le calcul des écarts de rémunération, en l'absence d'accord.

Sanctions et mécanismes de mise en œuvre

L'avant projet prévoit un dispositif de sanctions administratives en cas de manquement aux obligations de transparence, d'information ou de publication des indicateurs.

- Une pénalité financière pouvant atteindre 1 % du total des rémunérations et gains versés aux salariés, portée à 2 % en cas de réitération dans les cinq ans.
- Des amendes forfaitaires (pénalité maximale de 450 euros) pour certains manquements spécifiques (ex : défaut d'information des salariés ou des candidats, défaut de transmission des résultats aux autorités).
- Le produit de ces pénalités serait affecté au budget général de l'État.

Ces sanctions s'inscrivent dans le cadre fixé par la directive, qui impose des mesures "effectives, proportionnées et dissuasives" et exige une indemnisation complète des victimes (paiement des sommes dues, réparation du préjudice et intérêts de retard).

La directive institue également un renversement de la charge de la preuve : dès lors que des faits laissent supposer une discrimination salariale, il incombera à l'employeur d'établir le caractère objectif et non sexiste des écarts de rémunération.

TABLEAU DE SYNTHÈSE DES OBLIGATIONS ENVISAGÉES ET DES ÉCHÉANCES POSSIBLES

Le tableau ci-après récapitule, sur la base de l'avant projet de loi et de la directive, les principales obligations à venir pour les employeurs et le rôle du CSE, ainsi que les échéances connues ou envisagées.

Il doit être lu avec prudence : tant que la loi n'est pas adoptée, certaines modalités peuvent encore évoluer.

EN SYNTHÈSE

THÈME	DIRECTIVE	AVANT PROJET DE LOI	ENTREPRISES CONCERNÉES	RÔLE DU CSE	ENTRÉE EN VIGUEUR
INFORMATION DES CANDIDATS	<ul style="list-style-type: none"> ● Salaire initial (niveau ou fourchette) communiqué avant l'entretien ● Interdiction de demander l'historique salarial 	<ul style="list-style-type: none"> ● Fourchette de rémunération et principales dispositions conventionnelles communiquées, y compris sans offre publiée ● Interdiction de demander l'historique salarial 	Tous les employeurs	Le CSE suit la politique de recrutement via les infos consultations et peut alerter en cas de pratiques discriminatoires	<ul style="list-style-type: none"> ● Intégrée au calendrier général de la loi, au plus tard un an après la promulgation, à la date fixée par décret ● Immédiatement sanctionnable à compter de cette date
REPORTING ÉCARTS F/H	<p>Rapport obligatoire dans les entreprises d'au moins 100 salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● annuel (> 250) ou triennal (150-249, puis 100-149) ● contenu normé (écarts moyens/médians, variables, quartiles...) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Déclaration d'indicateurs dans les entreprises au moins 50 salariés : <ul style="list-style-type: none"> - triennale (50-249) - annuelle (au moins 250) ; ● Publication sur site ministère et éventuellement entreprise ● Remplacement de l'Index éga pro 	<ul style="list-style-type: none"> ● Directive : entreprises d'au moins 100 salariés ● Avant projet : entreprises d'au moins 50 salariés 	<ul style="list-style-type: none"> ● Dans les entreprises d'au moins 50 salariés : le CSE peut demander des précisions sur l'indicateur relatif à l'écart de rémunération ● Dans les de 50 à 99 salariés : le CSE est informé des résultats et de la méthode ● Dans les entreprises de plus de 100 salariés : le CSE est consulté 	<ul style="list-style-type: none"> ● Au plus tard un an après la promulgation, avec un aménagement pour les entreprises < 150 salariés
SANCTIONS	<ul style="list-style-type: none"> ● Sanctions effectives, proportionnées, dissuasives ● Indemnisation intégrale ● Renversement de la charge de la preuve en cas d'indices de discrimination 	<ul style="list-style-type: none"> ● Pénalité jusqu'à 1 % de la masse salariale (2 % en récidive) pour certains manquements ● Amendes administratives ciblées (ex. : non respect secret salarial, obligations de déclaration, etc.) 	Tous les employeurs	Le CSE peut signaler les manquements, utiliser le risque de sanction comme levier en négociation et appuyer les actions contentieuses	<ul style="list-style-type: none"> ● À compter de la date fixée par les textes d'application, dans la limite d'un an après la promulgation

CONSULTATION DU CSE : UN ÉLARGISSEMENT DES PRÉROGATIVES ENVIRONNEMENTALES



Keshia AFARI
Juriste - 3ED
kafari@groupe3e.fr

Les questions environnementales irriguent désormais tout le dialogue social. Le CSE se voit progressivement reconnaître un rôle plus structuré sur ces sujets. Après une première étape avec l'ordonnance "durabilité" du 6 décembre 2023, la loi DDADUE du 30 avril 2025 a ajusté le dispositif, en particulier au niveau de l'article L. 2312-17 du Code du travail. L'enjeu est de sécuriser juridiquement la consultation du CSE sur les informations de durabilité et son articulation avec les trois consultations récurrentes, dans le sillage des obligations de reporting de durabilité (CSRD) désormais applicables aux grandes entreprises et aux groupes.

UN CSE DÉSORMAIS PLEINEMENT COMPÉTENT SUR LES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

Le socle se trouve dans les attributions générales du CSE. L'article L. 2312-8 du Code du travail précise que le CSE est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Cette mention, d'abord symbolique, a servi de base à un renforcement progressif des prérogatives environnementales.

À côté de ce socle général, des dispositions réglementaires plus ciblées existent déjà, par exemple :

- L'avis du CSE sur certains plans d'opération interne relevant du Code de l'environnement et transmis au préfet (*article R2312-26 Code du travail*);
- L'information du CSE sur les prescriptions imposées à l'entreprise par les autorités chargées de la protection de l'environnement (*article R2312-28 Code du travail*).

DE L'ORDONNANCE "DURABILITÉ" DE 2023 À LA LOI DDADUE DE 2025 : UN DISPOSITIF EN DEUX TEMPS

L'ordonnance du 6 décembre 2023 : l'entrée de la "durabilité" dans la consultation récurrente

L'ordonnance du 6 décembre 2023, prise pour transposer la directive CSRD, organise le nouveau cadre du reporting de durabilité dans le Code de commerce et met en place une obligation de certification des informations publiées, par un commissaire aux comptes ou un organisme tiers indépendant.

Cette ordonnance et son décret d'application du 30 décembre 2023 encadrent :

- le contenu et la publication des informations de durabilité ;
- leur certification, graduée dans le temps ;
- les conditions d'exercice des missions de vérification.



Un arrêté du 28 décembre 2023 vient préciser les modalités de justification des formations nécessaires à la certification, ainsi que la prise en compte de certaines expériences préalables (notamment la vérification de déclarations de performance extra-financière) auprès de la Haute autorité de l'audit.

Dans le Code du travail, cette ordonnance fait émerger une **consultation spécifique du CSE sur les informations de durabilité**, insérée au sein des consultations récurrentes, via l'article L. 2312-17 : au cours de ces consultations, le comité est consulté sur les informations en matière de durabilité.

Autrement dit, sans créer une quatrième consultation, le législateur a inséré au cœur des consultations récurrentes un "bloc durabilité" articulé sur le reporting CSRD.

La loi DDADUE du 30 avril 2025 : une clarification du calendrier de consultation

La loi n° 2025-391 du 30 avril 2025 (DDADUE) clarifie **le rattachement de cette consultation "durabilité" à l'une des trois consultations récurrentes, ainsi que son moment d'intervention**, sans bouleverser l'économie générale du dispositif.

Désormais, au cours d'au moins une des trois consultations périodiques, au choix de l'employeur, le CSE doit être consulté sur les informations en matière de durabilité à faire figurer dans le rapport de gestion et sur les moyens de les obtenir et de les vérifier.

QUELLES ENTREPRISES SONT CONCERNÉES, ET DONC QUELS CSE ?

L'article L. 2312-17 ne définit pas lui-même les entreprises visées : il renvoie au Code de commerce, qui fixe le champ des sociétés soumises au reporting de durabilité (*articles L. 232-6-3 et L. 233-28-4 du Code de commerce*).

Sont notamment concernées :

- les **grandes entreprises** qui dépassent, à la date de clôture de l'exercice, au moins deux des trois seuils suivants : total de bilan supérieur à 25 millions d'euros, chiffre d'affaires net supérieur à 50 millions d'euros, nombre moyen de salariés supérieur à 250 (*art. L. 230-1 et D. 230-1 du Code de commerce*) ;
- les **sociétés consolidantes d'un grand groupe** qui dépassent, à l'échelle consolidée du groupe, au moins deux des trois seuils suivants : total de bilan consolidé supérieur à 30 millions d'euros, chiffre d'affaires net consolidé supérieur à 60 millions d'euros, nombre moyen de salariés supérieur à 250 (*art. L. 230-2 et D. 230-2 du Code de commerce*).

Sont également visées les **filiales dispensées** d'établir elles-mêmes un rapport de durabilité parce qu'elles sont incluses dans le rapport consolidé de leur société mère : leur CSE doit néanmoins être consulté (*art. L. 2312-17, dernier alinéa, du Code du travail*).

PRÉCISION IMPORTANTE POUR 2026

La directive (UE) 2026/470 du 24 février 2026 (directive "Content", issue du paquet Omnibus) relève substantiellement ces seuils – à terme, seules les entreprises dépassant simultanément 1000 salariés et 450 millions d'euros de chiffre d'affaires resteraient soumises.

Toutefois, sa transposition en droit français n'est requise qu'au plus tard le 19 mars 2027. À date, les seuils issus de l'ordonnance n° 2023-1142 du 6 décembre 2023 demeurent applicables.

Pour plus de détails sur le paquet législatif Omnibus : https://www.groupe3e.fr/loi_omnibus-report_ou_simplification_des_obligations_des_entreprises_en_matiere_de_durabilite

Concrètement, la consultation "durabilité" du CSE ne vise donc que les entreprises (ou groupes) qui entrent dans ce champ. Dans les autres, les prérogatives environnementales du CSE restent fondées sur les règles générales (L. 2312-8 du Code du travail, BDESE, informations environnementales spécifiques), mais sans le "bloc CSRD" formalisé dans L. 2312-17 du Code du travail.

Autrement dit, dès lors que l'entreprise entre dans le champ CSRD, elle doit intégrer la consultation "durabilité" dans le cycle de ses trois consultations récurrentes.

CONTENU DE LA CONSULTATION "DURABILITÉ" : BIEN PLUS QU'UN SIMPLE BILAN CARBONE

La consultation porte sur deux volets complémentaires :

- les **informations de durabilité** à inscrire dans le rapport de gestion, au sens du Code de commerce ;
- les **moyens d'obtenir et de vérifier** ces informations (système d'information, processus internes, choix du certificateur, méthodologie de vérification).

Pour le CSE, il ne s'agit donc pas seulement de commenter des indicateurs environnementaux, mais aussi de s'interroger sur :

- la **fiabilité** des données (sources, périmètre, hypothèses) et l'organisation de leur collecte et traçabilité ;
- les **moyens de vérification** : choix de l'organisme certificateur, périmètre et méthodologie de l'audit, en miroir des exigences posées par l'ordonnance n° 2023-1142 du 6 décembre 2023 ;
- les **impacts sociaux** et organisationnels de la stratégie de durabilité (investissements, restructurations, évolution des métiers).

OÙ LOGER LA CONSULTATION "DURABILITÉ" DANS LES TROIS CONSULTATIONS RÉCURRENTES ?



La loi laisse le choix à l'employeur d'insérer la consultation "durabilité" dans l'une des trois consultations récurrentes :

- orientations stratégiques ;
- situation économique et financière ;
- politique sociale, conditions de travail et emploi.

En pratique, il est possible de :

- rattacher la consultation "durabilité" aux **orientations stratégiques**, lorsque les enjeux climatiques sont profondément liés à la stratégie d'entreprise (transition énergétique, investissements verts, adaptation du modèle d'affaires, mobilité) ;
- l'inscrire dans la **consultation sur la situation économique et financière**, lorsque le reporting de durabilité a un impact fort sur les risques financiers, la valorisation et le financement (accès aux marchés, relations avec les investisseurs) ;
- l'intégrer à la **consultation sur la politique sociale et les conditions de travail**, lorsque les enjeux de durabilité sont principalement appréhendés via les conditions de travail (exposition à des risques physiques comme la chaleur ou les intempéries, etc.), l'emploi, l'égalité, la formation ou la GPEC "verte".

REMARQUE 3E

Attention, inclure la consultation "durabilité" à l'une des trois consultations récurrentes pourrait conduire à une appréhension partielle des enjeux environnementaux. En particulier, lorsque la consultation récurrente n'est pas annuelle, le risque existe que l'employeur se limite à une présentation très générale de ces enjeux.

L'objectif de la loi DDADUE 2025 est de stabiliser cette articulation afin d'éviter que l'employeur ne traite la durabilité en marge des grandes consultations, ou à travers une information éclatée.

RÔLE DE LA BDESE : UN SUPPORT CLÉ POUR LES PRÉROGATIVES ENVIRONNEMENTALES

La base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) est le support central de ces prérogatives environnementales.

Concrètement, la BDESE doit permettre :

- l'accès aux **données environnementales** structurantes (émissions, consommation d'énergie, gestion des déchets, etc.), mais aussi aux **informations de durabilité** visées par le Code de commerce ;
- une vision pluriannuelle, pour apprécier les trajectoires de transition et les engagements climatiques de l'entreprise ;
- la préparation de questions argumentées lors des réunions de consultation.



REMARQUE 3E

Attention, la loi DDADUE ne modifie pas les dispositions sur la BDESE, ce qui pourrait favoriser une information lacunaire ou fragmentée, ne permettant pas au CSE d'exercer pleinement ses prérogatives.

Dans ce contexte, il sera essentiel que les élus exigent une information complète, en lien avec les exigences du reporting de durabilité, afin que ces enjeux ne soient pas marginalisés. Cela pourrait par exemple se traduire par la négociation d'un accord sur la BDESE prévoyant expressément l'intégration des informations de durabilité.

À défaut d'une telle vigilance, et en l'absence de recours à l'expertise, la consultation "durabilité" risquerait de rester formelle et sans portée réelle.

QUELLES MARGES DE MANŒUVRE POUR LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ?

En pratique, la montée en puissance des obligations de durabilité et leur intégration dans les prérogatives du CSE invitent les élus à :

- utiliser pleinement la BDESE comme outil de travail pour préparer les consultations ;
- recourir à des **expertises** (expert-comptable, expertise ponctuelle environnementale, etc.) ;
- mobiliser la **formation économique** des élus, qui peut porter notamment sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise (*article L. 2315-63 du Code du travail*).

FONCTIONNAIRES : LE DEVOIR D'OBÉISSANCE



Julien HENRY
Chargé de formation - 3E Études & Formations
jhenry@3eetudes-formations.fr

Les élections municipales se sont achevées. Les fonctionnaires territoriaux ont potentiellement un nouvel employeur et certains agents auront une sensibilité ou des idées politiques très différentes de leur nouvel employeur. Plus généralement, **l'ensemble des agents** peut être concerné.

Nous allons voir dans cet article ce qu'est le devoir d'obéissance. Qu'en est-il juridiquement ? Les fonctionnaires peuvent-ils vraiment refuser d'appliquer les mesures décidées par leurs employeurs comme on peut l'entendre ?

QU'EST-CE QUE LE DEVOIR D'OBÉISSANCE DES FONCTIONNAIRES ?

Les agents sont soumis à un strict devoir d'obéissance hiérarchique, qui les oblige à mettre en œuvre les mesures décidées par leurs supérieurs sans pouvoir faire valoir de clause de conscience.

Le fonctionnaire doit obéir à ses supérieurs hiérarchiques

La loi prévoit que l'agent doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique (*Article L121-10 du Code général de la fonction publique*).

Seuls certains agents aux statuts particuliers comme les magistrats ou les enseignants-chercheurs disposent d'une indépendance qui les dispense d'obligation d'obéissance.

Les fonctionnaires sont donc astreints à un strict devoir d'obéissance hiérarchique. Cette obligation s'applique aussi à l'ensemble des agents contractuels de la fonction publique.

Les agents ne peuvent pas faire valoir de clause de conscience

La clause de conscience est la possibilité pour tout individu de refuser de réaliser ou de participer à un acte, une action, autorisé(e) par la loi mais contraire à ses convictions personnelles ou professionnelles, religieuses, éthiques ou morales.

La clause de conscience politique n'existe pas dans la fonction publique, une clause de conscience spécifique s'applique dans un seul cas : le refus pour un médecin de pratiquer une interruption volontaire de grossesse (IVG).

Il arrive pourtant qu'un agent se trouve devant le dilemme de ses convictions personnelles et de ses obligations statutaires.

Un agent qui ne serait pas d'accord avec la politique de son employeur ne pourrait donc pas faire valoir une clause de conscience pour refuser d'appliquer les mesures.

QU'EST-CE QUE LE DEVOIR DE DÉSŒBÉISSANCE DES FONCTIONNAIRES ?

Depuis le régime de Vichy, les fonctionnaires peuvent désobéir dans le cas où un ordre donné est manifestement illégal et que cet ordre est de nature à compromettre gravement un intérêt public.

La loi confère aux agents un droit, et même un devoir, de désobéissance dans certaines circonstances.

Cette exception se retrouve dans une jurisprudence du Conseil d'État (*CE, 27 mai 1949, Arasse, n° 93122*) datant du régime de Vichy.

L'agent doit ainsi désobéir à son supérieur hiérarchique (*Article L121-10 du Code général de la fonction publique*) :

- Dans le cas où un ordre donné est manifestement illégal.
- Et que cet ordre est de nature à compromettre gravement un intérêt public.

Ces deux conditions cumulatives sont appréciées par le juge mais sont très rarement retenues.

Ainsi une simple illégalité n'est pas suffisante pour donner le droit au fonctionnaire de désobéir, il faut aussi que l'ordre compromette gravement un intérêt public.

Un désaccord politique sera donc impossible à justifier.

Enfin, le droit de retrait dont dispose chaque agent dans une situation présentant un danger grave et imminent pour sa vie, sa santé physique ou mentale ne pourra pas être invoqué pour refuser d'appliquer des mesures prises par son employeur.

QUELLE EST LA CONSÉQUENCE DE LA DÉSŒBÉISSANCE ILLÉGALE D'UN AGENT ?

Dans l'hypothèse d'un refus d'obéissance, l'agent s'expose à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la révocation.

L'agent n'aura d'autres choix que de démissionner de la fonction publique s'il ne s'estime pas en mesure d'appliquer les ordres de son supérieur ou le programme d'un futur gouvernement.



BRÈVES

MALADIE – ACCIDENT DU TRAVAIL – INAPTITUDE

Les périodes d'arrêt maladie sont prises en compte pour calculer l'ancienneté ouvrant droit au maintien de salaire

Une salariée sollicitait le bénéfice du maintien de salaire prévu en cas d'arrêt de travail (*articles L. 1226-1 et D. 1226-8 du Code du travail*), à la suite d'un accident du travail.

La cour d'appel avait rejeté sa demande en retenant qu'elle n'avait pas atteint un an d'ancienneté, après avoir déduit une précédente période d'arrêt maladie.

La Cour de cassation censure cette analyse. Elle rappelle que **le calcul de l'ancienneté pour bénéficier de l'indemnité complémentaire de maintien de salaire s'apprécie au premier jour de l'absence, sans exclure les périodes de suspension du contrat de travail.**

En effet, les textes applicables **ne prévoient aucune restriction liée aux périodes d'arrêt pour maladie ou accident**, de sorte que celles-ci doivent être intégrées dans l'ancienneté.

Cass. soc., 25 mars 2026, n° 24 22.717

L'inaptitude peut être valablement constatée après une visite médicale à l'initiative du médecin du travail

Un salarié contestait la régularité de son licenciement pour inaptitude, en soutenant que celle-ci ne pouvait être constatée pendant un arrêt maladie qu'à la suite d'une visite demandée par lui.

La Cour de cassation rejette cet argument.

Elle rappelle que **l'inaptitude peut être constatée à l'issue d'une visite organisée à l'initiative du médecin du travail, dès lors que la procédure prévue par le Code du travail est respectée (examen médical, étude de poste, échanges avec l'employeur).**

Dans cette affaire, le médecin du travail avait engagé la procédure, convoqué le salarié, réalisé les examens nécessaires et prononcé l'inaptitude à l'issue de cette démarche.

L'inaptitude a donc été jugée régulièrement constatée.

Cass. soc., 11 mars 2026, n° 24 21.030

CSE – SYNDICAT

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, un représentant syndical peut être désigné dans un établissement comptant moins de 300 salariés

À la suite des élections du CSE d'un établissement, un syndicat avait désigné un salarié, non-délégué syndical, en qualité de représentant syndical au CSE d'établissement.

L'employeur contestait cette désignation en soutenant que l'établissement comptait moins de 300 salariés et que seul le délégué syndical pouvait être désigné.

La Cour de cassation rejette cet argument. Elle rappelle que **le seuil de 300 salariés s'apprécie au niveau de l'entreprise et non de l'établissement.**

Cass. soc., 4 mars 2026, n° 25 17.467

Un syndicat ne peut pas diffuser sur son site un avis du CSE s'il contient des informations confidentielles

Un syndicat avait publié sur son site internet un article reprenant un avis du CSE relatif à la situation économique et financière de l'entreprise.

Malgré une version expurgée de certaines données, l'employeur en demandait le retrait.

La cour d'appel avait ordonné la suppression de la publication, estimant qu'elle contenait des informations confidentielles.



La Cour de cassation rappelle que **si un syndicat bénéficie d'une liberté de communication, celle-ci peut être limitée pour protéger des informations confidentielles et les intérêts légitimes de l'entreprise.**

Elle relève que :

- les documents à l'origine de l'avis comportaient des mentions de confidentialité ;
- la publication, même expurgée, contenait encore des éléments stratégiques (RH, parts de marché, résultats, organisation, perspectives, etc.) ;
- les procès verbaux et avis du CSE ont vocation à être diffusés en interne, et non au public.

Dans ces conditions, **la diffusion de ces informations constituait un trouble manifestement illicite justifiant leur retrait.**

Cass. soc., 1er avril 2026, n° 24 19.613

PRÊT DE MAIN-D'ŒUVRE – TRAVAIL TEMPORAIRE

L'entreprise prêteuse reste responsable du paiement des salaires et de la sécurité du salarié

Un salarié mis à disposition d'une filiale étrangère avait conclu un contrat de travail soumis au droit local. Il réclamait notamment le paiement d'heures supplémentaires et des dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité.

La Cour de cassation confirme la responsabilité de l'entreprise prêteuse.

Elle rappelle que :

- le salarié reste lié par son contrat de travail à l'entreprise prêteuse, qui demeure son employeur ;
- celle-ci doit garantir une rémunération conforme aux règles légales et conventionnelles applicables, **même pendant la mise à disposition.**

Le fait que le salarié ait signé un contrat de droit local avec l'entreprise utilisatrice **n'écarte ni l'application du droit français dans ses relations avec l'employeur d'origine, ni son droit au paiement des heures supplémentaires.**

Par ailleurs, **l'obligation de sécurité pèse à la fois sur l'entreprise prêteuse et sur l'entreprise utilisatrice, chacune dans son champ de responsabilités.**

L'entreprise prêteuse ne se décharge pas de ses obligations d'employeur en cas de mise à disposition, même à l'étranger.

Cass. soc., 18 février 2026, n° 24 14.172

Le contrat de mission irrégulier entraîne la requalification en CDI et ne se cumule pas avec d'autres mises à disposition

Deux décisions récentes de la Cour de cassation rappellent les règles strictes applicables aux contrats de travail temporaire et leurs limites.

Dans un premier arrêt, un salarié intérimaire avait enchaîné deux contrats de mission. Le premier contrat de mission signé le 21 avril 2017 comportait un terme précis fixé au 19 mai 2017 et une clause dite de souplesse prévoyant l'éventualité d'un aménagement du terme du 15 au 26 mai 2017. Un nouveau contrat de mission avait été signé le 20 mai 2017.

La Cour de cassation juge que **la clause de souplesse n'exonère pas l'employeur du respect des règles de renouvellement** : celui-ci doit être prévu dans le contrat initial ou faire l'objet d'un avenant signé avant le terme.

À défaut, **le contrat est irrégulier et la relation est requalifiée en CDI à l'égard de l'entreprise utilisatrice.**

Dans un second arrêt, un salarié avait été mis à disposition d'une même entreprise, d'abord via une entreprise de travail temporaire, puis via un groupement d'employeurs, et demandait la requalification de l'ensemble en CDI.

La Cour de cassation refuse cette analyse : **les règles de requalification propres au travail temporaire ne s'appliquent pas aux mises à disposition via un groupement d'employeurs**, qui relèvent d'un régime distinct.

Ainsi, **le salarié ne peut obtenir un CDI auprès de l'entreprise utilisatrice qu'au titre des seules missions d'intérim.**

Les juges rappellent ainsi que **les règles du travail temporaire sont strictes et ne peuvent être ni contournées (renouvellement), ni combinées avec d'autres dispositifs (groupement d'employeurs).**

Cass. soc., 18 février 2026, n° 24 21.575 et n° 24 16.234

GROSSESSE

L'employeur doit justifier la rupture de la période d'essai, après avoir été informé de la grossesse de la salariée, par des éléments étrangers à cet état

Une salariée en période d'essai avait informé son employeur de sa grossesse.

Quelques semaines plus tard, celui-ci mettait fin à la période d'essai.

La Cour de cassation censure l'analyse de la cour d'appel. Si la rupture de la période d'essai est en principe libre et non motivée, cette liberté n'est pas absolue. Elle demeure encadrée, notamment par l'interdiction des discriminations et la protection spécifique liée à la grossesse.

Elle rappelle que **lorsque la rupture de la période d'essai intervient après que l'employeur a connaissance de la grossesse, il lui appartient de démontrer que sa décision est justifiée par des éléments étrangers à cet état.**

En conséquence, **le simple fait que la rupture interviene après l'annonce de la grossesse fait peser la charge de la preuve sur l'employeur.**

L'employeur ne peut pas se retrancher derrière la liberté de rompre la période d'essai lorsqu'il a connaissance de la grossesse de la salariée.

Cass. soc., 25 mars 2026, n° 24 14.788

CONTRÔLE DU TEMPS DE TRAVAIL

La géolocalisation des salariés est licite si elle est nécessaire et proportionnée au contrôle du temps de travail

Un syndicat contestait la licéité d'un système de géolocalisation permettant de suivre les salariés distributeurs pendant leur tournée afin de contrôler leur durée de travail.

La Cour de cassation valide le dispositif. Elle rappelle que **la géolocalisation ne peut être utilisée pour contrôler le temps de travail que si ce contrôle ne peut pas être effectué par un autre moyen, même moins efficace, et à condition que les salariés ne disposent pas d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur travail.**

Dans cette affaire :

- les salariés ne disposaient que d'une autonomie très limitée (horaires encadrés, tournées prédéterminées) ;
- aucun autre système ne permettait d'assurer un suivi objectif, fiable et accessible du temps de travail ;
- le dispositif était proportionné (activé uniquement pendant la tournée, non intrusif en dehors du temps de travail).

Dans ces conditions, **la géolocalisation est admise comme outil de contrôle du temps de travail**, notamment s'agissant de **salariés itinérants.**

La géolocalisation n'est licite que si elle est indispensable et proportionnée : elle ne peut pas être utilisée dès lors que les salariés disposent d'une réelle liberté d'organisation.

Cass. soc., 18 mars 2026, n° 24 18.976

FORMATION PROFESSIONNELLE

L'abondement du CPF suppose le cumul de deux manquements de l'employeur



Un salarié sollicitait l'abondement de son compte personnel de formation (CPF), en faisant valoir qu'il n'avait pas bénéficié des entretiens professionnels obligatoires.

La Cour de cassation rappelle que, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, **l'abondement du CPF n'est dû que si deux conditions cumulatives sont réunies :**

- l'absence des entretiens professionnels obligatoires ;
- **et** l'absence d'au moins une formation non obligatoire.

Dans cette affaire, **le salarié avait bien suivi au moins une formation relevant de son développement professionnel.**

Dès lors, même en l'absence d'entretiens professionnels réguliers, **les conditions d'abondement n'étaient pas remplies.**

Cass. soc., 21 janv. 2026, n° 24 12.972

FONCTION PUBLIQUE

Du nouveau pour le congé pathologique

Bonne nouvelle pour les agentes de la fonction publique : la mise en place le 1er mars 2026 d'un congé pathologique rallongé.

Les congés dits "congés pour couches pathologiques" sont des congés supplémentaires au congé de maternité susceptibles d'être accordés en cas de risques ou de complications liés à la grossesse ou à l'accouchement.

Ces congés consistent :

- en une période pouvant être accordée avant le congé de maternité à tout moment de la grossesse ;
- et/ou en une période pouvant être accordée après le congé de maternité.

La durée maximale du congé pathologique prénatal est portée à 21 jours calendaires (contre 14 auparavant). Ce congé est fractionnable et mobilisable de la date de la déclaration de grossesse à la date de début du congé de maternité légal. À l'instar du congé maternité, il bénéficie du maintien intégral de la rémunération.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-actualites/le-conge-pathologique-passe-de-14-21-jours>

Élections professionnelles

Quelques mesures de dernière minute ont été publiées au journal officiel dans le cadre de la préparation des élections professionnelles et à l'issue d'une concertation entre employeurs et organisations syndicales.

Voici quelques éléments intéressants que l'on peut retenir :

- Les dispositions applicables aux trois versants de la fonction publique prévoient que les listes électorales ne peuvent plus être modifiées à l'issue de la période officielle de correction de ces listes. Une exception est toutefois prévue si un événement postérieur à cette période et prenant effet au plus tard la veille du scrutin entraîne pour un agent l'acquisition ou la perte de la qualité d'électeur à une instance. Afin de permettre aux employeurs d'apporter des modifications aux listes électorales, quel que soit le motif, le plus tard possible avant la date des élections et de fiabiliser ainsi ces listes, le décret supprime la condition de postériorité de l'évènement autorisant les dernières corrections sur les listes électorales dans les trois versants de la fonction publique.
- Introduction d'une cause d'inéligibilité propre aux CST dans la FPT, pour les agents occupant des emplois fonctionnels de direction.

- Le décret corrige une erreur de codification qui, en fusionnant les règles applicables à la présentation des listes de candidats pour les comités sociaux des trois versants, a supprimé les spécificités prévues pour la FPT, soit la possibilité pour les listes de comprendre, au plus, un nombre de candidats égal au double du nombre de sièges à pourvoir.
- Rationalisation et uniformisation du contenu des procès-verbaux d'élection dans les trois versants de la fonction publique
- Introduction du recours au tirage au sort en cas d'impossibilité de remplacement des membres des instances par les organisations syndicales pour les comités sociaux des trois versants et les CAP de la FPE et de la FPH. Déjà existant dans le CAP de la FPT.
- Instauration d'une faculté de dérogation au nombre de représentants titulaires du personnel des CAP de la FPE (moins de 1000 agents). Il pourra être créé quatre sièges au lieu de deux actuellement.

Décret n° 2025-1430 du 30 décembre 2025 harmonisant et simplifiant les dispositions applicables aux élections professionnelles et aux instances de dialogue social dans la fonction publique

Le Livre IV du Code général de la Fonction Publique (CGFP) entrera en vigueur le 1er août 2026

Pour rappel, les Livres I et II sont entrés en vigueur le 1er février 2025 et le Livre III, le 1er octobre 2025.

Ce livre IV traite principalement de la formation professionnelle tout au long de la vie, du télétravail et de la réorganisation de services, d'établissements ou de collectivités. Il comporte par ailleurs des dispositions particulières relatives à l'outre-mer. Il aborde également des dispositions générales notamment relatives aux emplois supérieurs et aux lignes directrices de gestion.

À partir du 1er août, il est désormais conseillé de mentionner le nouvel article issu du CGFP plutôt que l'ancien du décret. Pour faciliter cette tâche, voici la table de concordance : [la table de concordance nouvelle référence / ancienne référence PDF - 594.3 ko](#).

La préparation du livre V qui portera sur la carrière et le parcours professionnel des agents de la fonction publique est en cours sans pour le moment de date de mise en application.

QUIZ : LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CSE

3E ETUDES & FORMATIONS



Le règlement intérieur du CSE est obligatoire, quelle que soit la taille de l'entreprise.

VRAI FAUX

Le règlement intérieur du CSE détermine aussi les modalités de ses rapports avec les salariés.

VRAI FAUX

Le règlement intérieur du CSE doit être revu à chaque renouvellement de mandat.

VRAI FAUX

Le règlement intérieur ne peut pas être modifié pendant toute la durée d'un mandat de CSE.

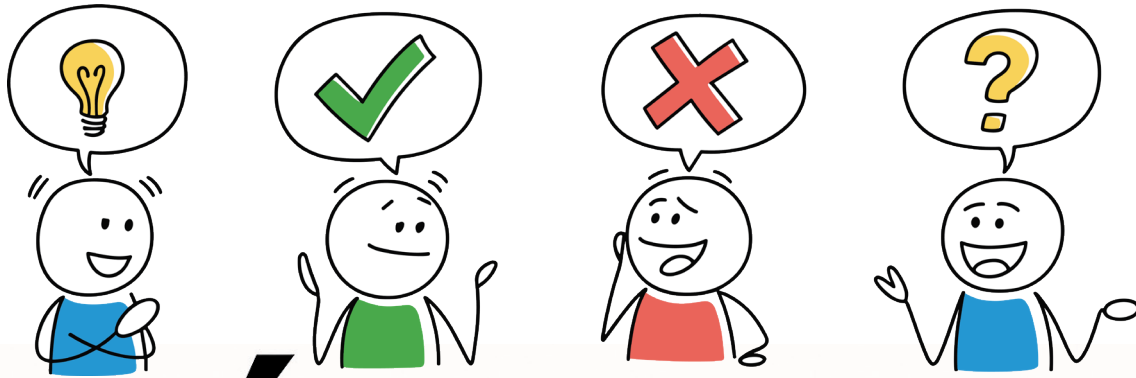
VRAI FAUX

Le règlement intérieur du CSE détermine ses modalités de fonctionnement.

VRAI FAUX

Il est possible dans le règlement intérieur du CSE de prévoir des dispositions plus favorables que ce que prévoit le Code du travail (exemples : présence des suppléants en réunion, prise en charge de la formation économique par l'employeur).

VRAI FAUX



réponses

- Le règlement intérieur du CSE est obligatoire, quelle que soit la taille de l'entreprise.

 **FAUX**
Obligatoire depuis la loi du 5 mars 2014 qui impose de prévoir les règles comptables du CSE, il est obligatoire pour les CSE d'au moins 50 salariés.
- Le règlement intérieur du CSE doit être revu à chaque renouvellement de mandat.

 **FAUX**
Ce n'est pas obligatoire et c'est le règlement intérieur qui fixe sa durée de validité.
- Le règlement intérieur du CSE détermine ses modalités de fonctionnement.

 **VRAI**
Oui, conformément à art L. 2315-24 du CT.
- Le règlement intérieur du CSE détermine aussi les modalités de ses rapports avec les salariés.

 **VRAI**
Oui, conformément à art L. 2315-24 du CT, mais cela est rarement fait !
- Le règlement intérieur ne peut pas être modifié pendant toute la durée d'un mandat de CSE.

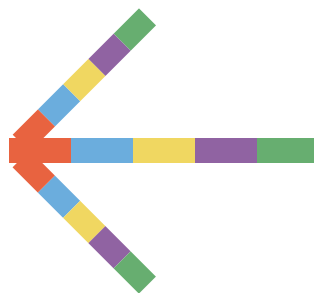
 **FAUX**
Le règlement intérieur du CSE n'est pas figé et peut être modifié. Pour cela, il faudra porter ce point à l'ordre du jour d'une réunion de CSE et les modifications seront approuvées dans les mêmes conditions (la majorité des membres présents, l'employeur pouvant participer au scrutin).
- Il est possible dans le règlement intérieur du CSE de prévoir des dispositions plus favorables que ce que prévoit le Code du travail (exemples : présence des suppléants en réunion, prise en charge de la formation économique par l'employeur).

 **VRAI**
Absolument ! À condition que l'employeur soit en accord : il n'est pas possible de lui imposer.

Sujet du quiz à retrouver dans le prochain numéro : La formation des élus du CSE



LE TRAVAIL A DE L'AVENIR,
CONSTRUISONS-LE!



DÉCODAGE
L'ANALYSE DE L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE
GROUPE 3E CONSTRUCTEURS
D'ALTERNATIVES

