



## LES OBLIGATIONS D'INFORMATION DU CSE DANS LE CADRE D'UN RÉGIME DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

**Le Comité Social et Économique (CSE), dont les missions varient selon que la société est composée d'au moins 11 ou 50 salariés, a pour rôle « d'assurer une expression collective des salariés »<sup>1</sup> auprès de l'employeur. Le CSE dispose de différentes attributions, au titre desquelles il doit être informé et/ou consulté par l'employeur sur divers thèmes. Ainsi, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE doit être informé et consulté « préalablement à la mise en place d'une garantie collective mentionnée à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale »<sup>2</sup>. Cette garantie collective a notamment pour objet de prévoir au profit des salariés, des anciens salariés et de leurs ayants droit, la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité.**

Il s'agit donc là des garanties de protection sociale complémentaire dont bénéficient les salariés et qui doivent être mises en place par un acte de droit du travail, à savoir<sup>3</sup> :

- > un accord collectif,
- > un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise et ratifié à la majorité des intéressés,
- > une décision unilatérale du chef d'entreprise (aussi appelée « DUE ») constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé.

Lorsque le régime de protection sociale complémentaire est mis en place par DUE, sa modification unilatérale doit, en outre, faire l'objet d'une information spécifique du CSE.

Dans ce Jurinfos, nous vous proposons alors d'explicitier l'obligation d'information générale du CSE en matière de protection sociale complémentaire (1.), son information spécifique en cas de modification unilatérale du régime institué par DUE (2.), ainsi que les conséquences y afférentes en cas de manquement.

1 Articles L. 2312-8 et L. 2312-5 du même Code.

2 Article R. 2312-22 du Code de la sécurité sociale

3 Article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale

# 1. L'INFORMATION GÉNÉRALE DU CSE EN MATIÈRE DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

L'article R. 2312-22 du Code du travail prévoit que le CSE est informé et consulté préalablement à la mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire ou à la modification de celui-ci.

Cette information doit intervenir « *préalablement* », de sorte que les membres du CSE devraient être consultés avant que l'acte de droit du travail instituant le régime soit conclu ou signé. L'objectif est que l'employeur puisse discuter avec eux, notamment, des raisons de cette mise en place, du niveau des garanties ainsi que de son financement. Le même processus devrait être appliqué en cas de modification des garanties. L'employeur doit veiller à ce que le CSE soit pleinement informé des caractéristiques envisagées du régime, à défaut, l'obligation d'information et de consultation pourrait ne pas être respectée.

**Quelle est la sanction en cas de manquement ? Le salarié peut-il notamment se prévaloir de l'inopposabilité à son égard de la mise en place du régime de protection sociale complémentaire (en refusant par exemple de participer à son financement), lorsque l'information et la consultation du CSE n'ont pas été pleinement respectées ?**

La Cour de cassation s'est prononcée sur cette question dans un arrêt du 12 février 2025, aux termes duquel elle considère que :

« *Le défaut d'information-consultation des institutions représentatives du personnel, qui peut être sanctionné par ailleurs selon les règles régissant le fonctionnement de ces institutions, n'a pas pour effet d'entraîner l'inopposabilité, aux salariés, d'une clause de l'accord collectif mise en œuvre en l'absence de consultation de ces institutions (...)* »<sup>4</sup>.



Les règles régissant le fonctionnement du CSE prévoient que la sanction en cas d'absence d'information constitue un délit d'entrave, puni d'une amende de 7 500 €<sup>5</sup>. L'acte de droit du travail instituant le régime de protection sociale complémentaire demeure en revanche pleinement opposable aux salariés.

**Par ailleurs, un débat peut exister sur l'obligation d'information du CSE lorsque le régime est institué par voie d'accord collectif.**

En effet, la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi<sup>6</sup> a précisé à l'article L. 2312-14 du Code du travail que « *les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à la consultation du comité [social et économique]* ».

Cette disposition, entrée en vigueur après l'article R. 2312-22 précité, permet-elle à l'employeur de se dispenser d'informer le CSE lorsque le régime est mis en place par accord collectif ?

La Cour d'appel de Colmar, dans une décision du 27 novembre 2018<sup>7</sup>, a considéré :

« *que l'article L 911-1 offre en matière de protection sociale complémentaire trois modes d'instauration, à savoir l'accord collectif, la décision unilatérale de l'employeur ou le referendum ;*

*Qu'en application ensemble des articles L 2323-1, R 2323-1-13 et L 2323-2 du Code du Travail, ce n'est qu'en cas de décision unilatérale ou de référendum que subsiste l'obligation de recueillir l'avis du CE, celle-ci ayant été supprimée sans exception pour les accords collectifs* ».

La consultation du CSE ne serait pas impérative, selon la Cour d'appel de Colmar, lorsque l'employeur procède par voie d'accord collectif.

Cette réponse demeure toutefois incertaine tant que la Cour de cassation ne s'est pas expressément prononcée sur l'interprétation à retenir de ces dispositions légales. **Afin d'éviter un débat au sein de la société entre l'employeur et ses salariés ou leurs représentants, nous recommandons en principe aux entreprises de procéder selon leurs pratiques habituelles en matière d'information du CSE, et donc de réaliser cette dernière lorsqu'elles y procèdent habituellement en cas de recours à un accord collectif.**

4 Cass. soc., 12 févr. 2025, n° 23-19.821

5 Article L. 2317-1, alinéa 2, du Code du travail

6 Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social

7 CA Colmar, 27 novembre 2018, n° 18/02617

8 Cass. soc., 7 mai 1998, n°96-41.020

9 Cass. soc., 3 déc.1996, n° 94-19.466

## 2. L'INFORMATION SPÉCIFIQUE DU CSE EN CAS DE MODIFICATION UNILATÉRALE DU RÉGIME DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE INSTITUÉ PAR DUE

En l'absence de précision réglementaire sur les modalités de modification d'une DUE unilatéralement par l'employeur, la jurisprudence a indiqué comment procéder. Celle-ci prévoit que l'évolution de la DUE implique de la dénoncer en application de la procédure prévalant pour la suppression des usages d'entreprises, puis de prendre un nouvel engagement unilatéral pour la remplacer<sup>8</sup>. La Cour de cassation a précisé que « *pour que cette dénonciation soit opposable à l'ensemble des salariés concernés, il est nécessaire que cette décision de l'employeur soit précédée d'une information, en plus de celle donnée aux intéressés, aux institutions représentatives du personnel, dans un délai permettant d'éventuelles négociations* »<sup>9</sup>.



### Concrètement, la modification de la DUE implique une :

- > information des institutions représentatives du personnel, incluant le CSE. La Cour de cassation précise que celle-ci doit être donnée en réunion du comité après inscription à l'ordre du jour<sup>10</sup>,
- > information des salariés individuellement<sup>11</sup>,
- > Le respect d'un délai de prévenance suffisant<sup>12</sup>.

La jurisprudence a également précisé que la sanction encourue en cas de manquement à cette procédure était l'inopposabilité de la DUE unilatéralement dénoncée/modifiée aux salariés<sup>13</sup>. Autrement dit, à défaut d'information du CSE, la modification du régime n'est pas opposable au salarié, qui peut donc continuer de se prévaloir des garanties applicables antérieurement.

Il en résulte qu'en cas de modification unilatérale par l'employeur du régime de protection sociale complémentaire institué par DUE, le CSE doit être doublement informé :

- > d'une part, au titre de la procédure spécifique prévue par la jurisprudence,
- > d'autre part, en application de l'article R. 2312-22 du Code du travail évoqué précédemment.

L'information imposée par le Code du travail devant être opérée « *préalablement* » à la mise en place ou la modification du régime, celle-ci devrait précéder, en théorie, celle exigée par la jurisprudence. En pratique, cette double information est le plus souvent réalisée lors de la même réunion.

Toutefois, l'employeur peut se dispenser de cette obligation d'information spécifique du CSE imposée par la jurisprudence, lorsqu'il procède à une modification de la DUE par voie d'accord collectif. En effet, la Cour de cassation considère que l'accord « *qui a le même objet que l'usage ou qu'un engagement unilatéral antérieur a pour effet de le mettre en cause, peu important que celui-ci ait été ou non préalablement dénoncé* »<sup>14</sup>.

10 Cass. soc., 5 janvier 2005, n°02-42.819

11 Cass. soc., 28 janvier 2015, n°13-24.242

12 Ce délai n'a pas été fixé par la jurisprudence, qui apprécie au cas par cas s'il a été en pratique suffisant (Cass. soc., 1er juillet 1998, n°96-40971)

13 Cass. soc., 3 déc.1996, n° 94-19.466, précité

14 Cass. soc., 1er octobre 2003, n°02-30.337