

- LIVRE BLANC - CSE et CSSCT

Les évolutions à prévoir en 2026

Guide d'anticipation opérationnelle à destination des directions générales, DRH, responsables HSE et acteurs du dialogue social.



OBJECTIF DU DOCUMENT

Aider les entreprises à sécuriser le fonctionnement de leurs instances, à anticiper les sujets 2026 qui créeront le plus de tension sociale ou de risque juridique, et à identifier les actions d'accompagnement à plus forte valeur ajoutée.



CONSEILS • FORMATIONS

SOMMAIRE

1. Introduction

2. État des lieux statistique en 2026

3. Ce que dit la réglementation

4. Les bonnes pratiques à mettre en place

5. Conclusion

1. Introduction

2026 : moins une révolution des textes qu'une montée des exigences de pilotage et de preuve.

Les entreprises françaises abordent 2026 avec un cadre juridique CSE/CSSCT globalement stabilisé, mais avec une pression accrue sur la qualité d'exécution : qualité de l'information remise, traçabilité de la prévention, articulation CSE/CSSCT/CSE central, gouvernance des expertises, et prise en compte de sujets autrefois périphériques – conséquences environnementales, surveillance numérique, algorithmes RH, charge de travail et santé mentale.

Autrement dit, le risque n'est plus seulement de ne pas avoir d'instance. Le risque est de disposer d'une instance formellement en place, mais insuffisamment outillée, mal rythmée, mal documentée ou consultée trop tard. C'est précisément dans cet écart entre conformité apparente et conformité effective que naissent les principaux contentieux.

Trois mouvements structurent l'année 2026 :

- Une continuité du droit positif, avec quelques ajustements importants déjà acquis – notamment la suppression de la limite de trois mandats successifs pour les élus du CSE par la loi du 24 octobre 2025 ;
- Une consolidation jurisprudentielle sur la composition des CSSCT, le périmètre des expertises et la latitude donnée à la négociation collective pour organiser l'articulation des consultations ;
- Une extension des sujets de vigilance opérationnelle vers la donnée, l'IA, la surveillance de l'activité, la santé psychique et la traçabilité documentaire.

Pour les dirigeants comme pour les DRH, l'enjeu 2026 est donc simple : transformer le CSE et, le cas échéant, la CSSCT, en dispositifs de sécurisation des décisions plutôt qu'en chambres d'enregistrement ou en foyers de contestation procédurale.



Positionnement utile du cabinet

Un accompagnement externe est particulièrement rentable lorsque l'entreprise doit renégocier ses accords de fonctionnement, déployer un nouvel outil numérique de contrôle ou d'IA, traiter une restructuration, remettre à niveau sa BDESE, ou reprendre en main sa prévention après un signal faible devenu un sujet sensible.

2. État des lieux statistique en 2026

Les chiffres 2026 s'appuient sur les dernières données publiques disponibles à date : Dares 2023, Assurance Maladie 2024, baromètres publiés en janvier 2026.

11 salariés Pendant 12 mois consécutifs : seuil de mise en place obligatoire du CSE.	6 réunions mini Par an si un accord fixe la périodicité ; à défaut, un rythme supplétif s'applique.	4 réunions SSCT Au moins chaque année sur les attributions santé, sécurité et conditions de travail.
6,4% des entreprises Déclaraient disposer d'une CSSCT en 2023, couvrant 48,6% des salariés.	44% des RP Jugent élevé le risque d'accident du travail dans leur entreprise (baromètre 2026).	85% des RP Souhaitent un renforcement du poids des avis du CSE (baromètre 2026).

Lecture stratégique des chiffres

Le premier enseignement est structurel : la CSSCT reste concentrée dans les organisations les plus importantes, alors même que les établissements de 50 à 299 salariés sont nombreux à traiter des problématiques SSCT complexes. Le second enseignement est managérial : en 2026, les représentants du personnel placent toujours la santé, les risques psychosociaux, les conditions de travail et la sécurité parmi les toutes premières priorités. Enfin, la demande de renforcement du poids des avis du CSE montre que le sujet n'est pas seulement celui des moyens ; il est aussi celui de l'influence réelle de l'instance sur les décisions. Pour les prospects d'un cabinet RH-HSE-RSE, cette photographie a une conséquence directe : l'offre d'accompagnement la plus pertinente n'est plus seulement juridique. Elle doit combiner diagnostic de fonctionnement, pilotage SSCT, ingénierie de consultation, lecture des données sociales, et capacité à objectiver les risques avant qu'ils ne deviennent des litiges ou des crises réputationnelles.



3. que dit la réglementation ?

Obligations de l'employeur, socle procédural et points de vigilance à ne pas sous-estimer.

Le cadre 2026 impose moins d'inventer de nouvelles règles que d'exécuter correctement celles qui existent déjà. Le tableau ci-dessous synthétise les obligations les plus structurantes.

Bloc	Ce que l'employeur doit faire	Références / risque
Mise en place du CSE	Instaurer le CSE dans les entreprises d'au moins 11 salariés lorsque ce seuil est atteint pendant 12 mois consécutifs. En cas de franchissement du seuil de 50 salariés, les attributions complètes s'ouvrent après un an.	C. trav., art. L. 2311-2 ; risque d'entrave et nullités.
Consultations récurrentes	Consulter le CSE sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière, et la politique sociale / conditions de travail / emploi. La BDESE doit contenir les informations nécessaires ; les conséquences environnementales de l'activité doivent être intégrées.	C. trav., art. L. 2312-17 et L. 2312-18.
Réunions	Négocier le nombre de réunions annuelles sans descendre sous 6. À défaut d'accord : réunion mensuelle dans les entreprises d'au moins 300 salariés, tous les 2 mois en dessous. Au moins 4 réunions annuelles doivent porter en tout ou partie sur la SSCT.	C. trav., art. L. 2312-19, L. 2315-27 et L. 2315-28.
CSSCT	Mettre en place une CSSCT dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les sites Seveso, INB et cas assimilés ; l'inspection du travail peut également l'imposer.	C. trav., art. L. 2315-36 ; INRS CSSCT.
Prévention	Évaluer les risques, tenir à jour le DUERP, conserver ses versions pendant 40 ans, et pour les entreprises de 50 salariés et plus formaliser un PAPRIACT avec mesures, indicateurs, ressources, calendrier et coûts estimés.	C. trav., art. L. 4121-3, L. 4121-3-1, R. 4121-4.
Inspections et terrain	Organiser des inspections régulières ; leur fréquence doit être au moins égale à celle des réunions SSCT de l'instance. Les enquêtes après accident du travail ou maladie professionnelle restent un levier central.	C. trav., art. L. 2312-13 et R. 2312-4.
Nouvelles technologies / contrôle	Informé et consulter le CSE avant toute décision de mise en œuvre de moyens ou techniques de contrôle de l'activité des salariés ; informer également sur les traitements automatisés de gestion du personnel et leurs modifications.	C. trav., art. L. 2312-38.
Expertises et délais	Respecter les délais de consultation, fournir à l'expert les informations utiles, répondre aux demandes complémentaires dans les 5 jours lorsqu'elles sont formulées dans les 3 jours suivant sa désignation ; l'expert notifie son coût prévisionnel sous 10 jours.	C. trav., art. R. 2312-6, R. 2315-45 et R. 2315-46.

Sanctions possibles et exposition contentieuse

Le défaut de consultation ou la mauvaise consultation n'expose pas seulement à un débat théorique. Il peut ralentir un projet, alimenter un contentieux, déclencher une expertise non anticipée, ou nourrir un grief d'entrave. En parallèle, les sujets numériques ouvrent une seconde ligne de risque : la protection des données et la proportionnalité des dispositifs de surveillance.

Type de manquement	Conséquence probable	Illustration utile en 2026
Entrave à la constitution du CSE ou à la libre désignation de ses membres	1 an d'emprisonnement et 7 500 € d'amende.	C. trav., art. L. 2317-1.
Entrave au fonctionnement régulier du CSE	Amende de 7 500 € ; exposition complémentaire à des dommages-intérêts et à des injonctions judiciaires.	L'argument « nous avons informé oralement » ne suffit pas si l'information n'est pas utile, écrite et dans les délais.
Consultation incomplète / tardive	Suspension possible du calendrier projet, prolongation des délais, expertises, contentieux devant le tribunal judiciaire.	Le risque est maximal dans les restructurations, outils de contrôle, réorganisations et projets numériques.
Surveillance disproportionnée des salariés	Sanctions CNIL, remise à niveau immédiate des dispositifs, exposition réputationnelle.	Le 4 février 2025, la CNIL a sanctionné une entreprise de 40 000 € pour surveillance excessive via captures d'écran et décompte d'inactivité.

Jurisprudences à connaître pour 2026

- Cass. soc., 26 février 2025, n° 24-14.658 : lorsqu'un troisième collège électoral existe, un siège au moins de la CSSCT doit revenir à un élu représentant ce troisième collège. La composition de la commission ne peut donc pas être traitée à la légère.
- Cass. soc., 9 avril 2025, n° 23-16.503 : l'expertise CSE dans le cadre des consultations sur les orientations stratégiques et la situation économique peut porter sur la situation et le rôle de l'entreprise au sein du groupe auquel elle appartient.
- Cass. soc., 18 juin 2025, n° 23-10.857 : la négociation collective dispose d'une latitude importante pour organiser les niveaux de consultation et l'articulation CSEC/CSEE, y compris en réservant certaines expertises au niveau central.

Conséquence pratique

Le sujet 2026 n'est pas seulement de "tenir les réunions". Il est de sécuriser le design institutionnel : qui est consulté, à quel niveau, avec quels délais, sur la base de quelles informations, et avec quelle capacité d'expertise.

Les évolutions à prévoir en 2026

À date, les évolutions certaines ou fortement structurantes pour 2026 ne tiennent pas à un "grand soir" du dialogue social, mais à la combinaison de la loi récente, de la jurisprudence et des nouveaux objets de consultation.

Évolution 2026	Ce qu'il faut anticiper
Continuité des mandats	La loi du 24 octobre 2025 a supprimé la limite de trois mandats successifs pour les élus du CSE. Les entreprises doivent revisiter leur stratégie de renouvellement, de transmission des compétences et d'équilibre entre continuité et ouverture.
Dialogue social plus négocié	L'arrêt du 18 juin 2025 confirme la marge donnée aux accords pour organiser les niveaux de consultation et d'expertise. Les accords de fonctionnement trop anciens deviennent un angle mort de conformité.
Environnement	Les conséquences environnementales sont désormais pleinement intégrées aux consultations récurrentes. En 2026, les directions qui n'outillent pas ce volet risquent des avis faibles, incomplets, voire contestables.
IA et pilotage algorithmique	Le CSE doit déjà être consulté sur les moyens de contrôle et les traitements automatisés de gestion du personnel. À cela s'ajoute l'entrée en application progressive de l'AI Act européen, dont la majorité des règles sur les systèmes à haut risque s'appliquera à partir du 2 août 2026.
ASC et conformité URSSAF	La possibilité de subordonner le bénéfice des ASC à une condition d'ancienneté doit disparaître ; l'Urssaf a prolongé le délai de mise en conformité jusqu'au 31 décembre 2026.
Traçabilité prévention / formation	Le passeport de prévention s'ouvre aux employeurs à compter du 16 mars 2026. Au-delà de l'outil lui-même, cela traduit une attente croissante de preuve et de traçabilité des formations santé-sécurité.

Le point de bascule pour 2026 est donc moins juridique que méthodologique : les employeurs qui cadrent leurs consultations en amont, qualifient le bon niveau d'instance, documentent les impacts rh/hse et acceptent de traiter la preuve comme un actif de gouvernance seront nettement plus sécurisés que ceux qui pilotent encore "à la dernière réunion".

4. les bonnes pratiques à mettre en place

Celles qui ne coûtent presque rien, mais qui évitent déjà beaucoup.

la plupart des dégradations du dialogue social naissent d'erreurs de méthode avant de naître d'un manque de budget. les bonnes pratiques ci-dessous ont un coût marginal, mais un effet important sur la fluidité et la sécurité des échanges.

Bonne pratique "sans coût significatif"	Effet concret	Qui doit porter ?
Établir un calendrier social annuel unique (réunions CSE, CSSCT, consultations récurrentes, négociations, inspections, préparation budgétaire).	Réduit les urgences artificielles et améliore la qualité des avis.	DRH + secrétariat CSE + HSE
Co-construire un ordre du jour réaliste, hiérarchisé, avec pièces jointes utiles et échéancier des réponses attendues.	Évite les réunions "tunnel" et les avis rendus à l'aveugle.	Présidence + secrétaire
Formaliser une matrice RACI des sujets CSE/CSSCT : qui prépare, qui vérifie, qui répond, qui suit.	Réduit les trous dans la raquette et les réponses contradictoires.	DRH + HSE + managers
Tenir un registre de suivi des décisions, engagements, alertes et actions correctives.	Transforme les PV en outil de pilotage, pas seulement en archive.	Secrétaire + RH
Programmer des inspections terrain régulières et courtes, avec restitution standardisée.	Reconnecte l'instance au travail réel et aux signaux faibles.	CSSCT / CSE + HSE
Préparer une note d'impact en amont de tout outil de surveillance, d'IA ou de réorganisation.	Fluidifie la consultation et réduit les contestations procédurales.	Chef de projet + RH + DPO + HSE



Erreur fréquente

Confondre consultation et simple information descendante. Une bonne pratique de base consiste à remettre un dossier exploitable assez tôt pour permettre des questions utiles, puis une réponse motivée, avant l'avis.

Celles qui coûtent – mais qui sécurisent réellement

Certains investissements sont rationnels parce qu'ils évitent des coûts cachés bien plus élevés : retards de projets, conflit social, expertise improvisée, contentieux, absentéisme, RPS, désorganisation managériale.

Investissement ciblé	Valeur créée	Quand le déclencher ?
Audit de fonctionnement CSE/CSSCT et des accords existants	Identifie les écarts entre les textes, les pratiques et la jurisprudence récente.	Avant renégociation, renouvellement des mandats ou projet sensible.
Remise à niveau BDESE / reporting social et environnemental	Donne une base de consultation plus robuste et réutilisable.	Quand les consultations sont systématiquement contestées ou jugées trop floues.
Diagnostic RPS, ergonomie ou charge de travail	Objectivise les sujets SSCT et évite les débats d'opinion.	En cas de restructuration, télétravail tendu, absentéisme, turnover ou alertes répétées.

Formation ciblée des élus, managers et présidences d'instance	Améliore le niveau de dialogue, la qualité des avis et la maîtrise des procédures.	Après élections, avant un projet important, ou en sortie de conflit.
Assistance externe sur projet numérique / IA / surveillance	Sécurise la qualification juridique, le dossier de consultation et la coordination RH-HSE-DPO.	Avant déploiement d'un outil de contrôle, d'une solution RH algorithmique ou d'un monitoring.
Expertise légale, comptable ou habileté	Apporte une lecture indépendante et crédible pour les dossiers complexes.	Consultations stratégiques, projet important, risque grave, PSE, concentration.

Le bon raisonnement économique consiste à comparer le coût de ces actions au coût du non-pilotage : temps managérial perdu, perte de crédibilité de la direction, attrition des compétences, absentéisme, retards de décision, surconsommation juridique en phase de crise.

Une feuille de route 90 jours pour reprendre la main

Phase	Livrables concrets	Pilotage
Jours 1 à 30 – Diagnostic	Cartographier les instances, accords, échéances de consultation, composition CSSCT, qualité BDESE, statut DUERP/PAPRI-PACT, sujets numériques, ASC et conformité URSSAF.	DRH
Jours 31 à 60 – Sécurisation	Mettre à niveau le calendrier social, la matrice des rôles, le circuit de préparation des réunions, les modèles de note d'impact et le suivi des décisions.	DRH + HSE
Jours 61 à 90 – Montée en puissance	Lancer les formations ciblées, les diagnostics complémentaires, la renégociation utile des accords et les chantiers de fond sur la donnée, l'IA ou la prévention.	Direction / cabinet

5. Conclusion

En 2026, le vrai sujet n'est pas d'avoir un CSE : c'est de savoir s'en servir correctement. Les entreprises qui aborderont sereinement 2026 ne seront pas nécessairement celles qui disposent du plus grand nombre de moyens, mais celles qui auront le meilleur niveau d'anticipation : des consultations préparées, un calendrier lisible, une CSSCT bien composée, une prévention documentée, des projets numériques cadrés, et un dialogue social traité comme une discipline de management.

À l'inverse, les organisations qui continueront à gérer le CSE et la CSSCT comme des obligations périphériques s'exposeront à trois coûts cumulatifs : le coût juridique, le coût opérationnel et le coût social. C'est précisément sur ce triptyque qu'un cabinet spécialisé RH-HSE-RSE crée le plus de valeur.

<p>1. Pas de relâchement réglementaire Le socle 2017 reste en place, mais les exigences de preuve, de traçabilité et de consultation préalable deviennent plus sensibles en pratique.</p>	<p>2. 2026 sera une année de maturité Les entreprises performantes sont celles qui synchronisent CSE, CSSCT, BDESE, DUERP/PAPRIACT et projets de transformation.</p>
<p>3. Les sujets SSCT montent en intensité RPS, pénibilité, transformations organisationnelles, numérique et IA déplacent le centre de gravité du dialogue social.</p>	<p>4. Le coût d'inaction augmente Entrave, contentieux de consultation, retards projet, sanctions RGPD/CNIL et perte de confiance interne créent des coûts bien supérieurs à un accompagnement préventif.</p>

Notre conviction est simple :

- Un CSE bien outillé améliore la qualité des décisions ;
- Une CSSCT bien pilotée transforme la prévention en levier de performance ;
- Un accompagnement externe bien calibré coûte moins cher qu'une mauvaise séquence sociale.

Pour un prospect, la bonne question n'est donc pas "faut-il se faire accompagner ?", mais "sur quels moments clés l'accompagnement produit-il le plus de retour sur investissement ?". Les réponses sont connues : élections et renouvellements, remise à niveau des accords, projets de transformation, crise SSCT, mise à niveau BDESE/DUERP/PAPRIACT, accompagnement des instances, formation des acteurs, et sécurisation des sujets data/IA.

Offre de valeur suggérée

Diagnostic flash CSE/CSSCT – Audit des obligations employeur – Mise à niveau des accords et du calendrier social – Formation des élus et des présidences – Assistance aux consultations sensibles – Appui RH/HSE/RSE sur projets de transformation, numérique et prévention.

SOURCES PRINCIPALES ET RÉFÉRENCES

Principaux textes, jurisprudences et publications mobilisés (arrêté au 16 mars 2026) :

- Code du travail – articles L. 2311-2, L. 2312-17, L. 2312-18, L. 2312-19, L. 2312-38, L. 2315-27, L. 2315-28, L. 2315-36, L. 2315-39, L. 2315-80, L. 2315-87 à L. 2315-94, L. 2317-1, L. 4121-3, L. 4121-3-1, R. 2312-4, R. 2312-6, R. 2315-45, R. 2315-46, R. 4121-4 (Légifrance).
- Cour de cassation, chambre sociale, 26 février 2025, n° 24-14.658 ; 9 avril 2025, n° 23-16.503 ; 18 juin 2025, n° 23-10.857.
- Vie-publique, loi du 24 octobre 2025 portant transposition des ANI – suppression de la limite de trois mandats successifs des élus du CSE.
- Dares, "Les instances de représentation des salariés en 2023" et publication "Comment évoluent l'implantation et l'organisation de la représentation des salariés ?".
- Assurance Maladie – Risques professionnels, "L'Essentiel 2024 – Santé et sécurité au travail", janvier 2026.
- Syndex-Ifop, 8e baromètre sur l'état du dialogue social en France, janvier 2026.
- Urssaf, actualités CSE 2026 et prolongation au 31 décembre 2026 de la mise en conformité relative au critère d'ancienneté pour les ASC.
- CNIL, "Instances représentatives du personnel", "Surveillance excessive des salariés : sanction de 40 000 €...", 4 février 2025, et ressources sur la vidéosurveillance au travail.
- Union européenne / EUR-Lex, règlement (UE) 2024/1689 sur l'intelligence artificielle et calendrier d'application au 2 août 2026 pour une large partie des dispositions relatives aux systèmes à haut risque.
- Passeport de prévention – Ministère du Travail : ouverture aux employeurs le 16 mars 2026.

Clause de prudence

Ce document est un support d'analyse et de prospective opérationnelle. Il ne remplace pas un avis juridique individualisé ni l'analyse d'une situation d'entreprise donnée, d'un accord existant ou d'un contentieux en cours.

