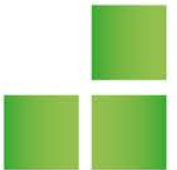




# ORDONNANCES MACRON



## Le Comité Social et Economique





## Le Comité Social et Economique



I. Mise en place du CSE



II. Fonctionnement du CSE



III. Attributions du CSE



IV. Moyens du CSE



V. Entrée en vigueur





## I. Mise en place du CSE (1/8)

### Définition

- C'est une fusion en une seule instance des DP, CE et CHSCT, **sans dérogation possible par accord**
- Instance mise en place dans les **entreprises de 11 salariés et plus**
  - ✓ Dans les entreprises **de plus de 50 salariés** : actuelles attributions des CE, DP et CHSCT
  - ✓ Dans les entreprises **de moins de 50 salariés** : actuelles attributions des DP
- Instance qui coexiste avec les représentants syndicaux (DS, RS, DSC...)



## I. Mise en place du CSE (2/8)

### Élections des membres du CSE

- Obligation d'avoir un effectif d'au moins 11 salariés atteint pendant **12 mois consécutifs**
- Élections selon les règles actuelles du CE :
  - ✓ 2 ou 3 collèges selon les cas
  - ✓ Inéligibilité des salariés mis à disposition
  - ✓ Représentation équilibrée des hommes et des femmes
- **Nombre de représentants** : en fonction de l'effectif de l'entreprise. *(précisé prochainement par décret)*

## I. Mise en place du CSE (3/8)

### Élections des membres du CSE

- **Mandat de 4 ans**, sauf dérogation par accord majoritaire (durée du mandat entre 2 et 4 ans)
- Dans les entreprises de **plus de 50 salariés**, pas plus de 3 mandats successifs (hors mandat DS), sauf disposition contraire par accord collectif

## I. Mise en place du CSE (4/8)

### Périmètres de mise en place du CSE

**Principe** : Instance mise en place au **niveau de l'entreprise**

**Exceptions:**

- ✓ Mise en place au niveau **interentreprises** par accord interentreprises : lorsque la nature ou l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient
- ✓ Mise en place au niveau de l'**UES** par accord ou décision de justice
- ✓ Mise en place au niveau des **établissements** avec un CSE central



## I. Mise en place du CSE (5/8)

### Le comité social et économique CENTRAL

- Dans les entreprises ayant **au moins 2 établissements distincts**
- **Composition** (*décret à paraître*) : au moins 1 siège réservé au collège cadre dans certains cas
- Nombre et périmètre des établissements distincts déterminés :
  - ✓ Par accord d'entreprise majoritaire
  - ✓ A défaut, par accord entre l'employeur et la majorité des membres du CSE
  - ✓ A défaut, par l'employeur.

*Possibilité de saisir la DIRECCTE en cas de litige*

- **Attributions** : identiques à celles qu'avait le CCE



## I. Mise en place du CSE (6/8)

### La commission santé, sécurité et conditions de travail

- **Mise en place obligatoire** dans les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés
- Commission facultative dans les entreprises de moins de 300 salariés, mise en place par accord d'entreprise ou accord avec le CSE
- **Composition** : minimum 3 membres (avec 1 siège pour les représentants du 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> collège)
- **Désignation** : parmi les titulaires ou suppléants du CSE
- **Fin de mandat** : en même temps que celui des membres du CSE
- **Formation** : 5 jours (entreprises  $\geq$  300) 3 jours (entreprises  $<$  300)





## I. Mise en place du CSE (7/8)

### Les représentants de proximité

- Mis en place par l'accord d'entreprise définissant les établissements distincts
- Ce sont des membres du CSE ou des membres désignés par lui
- **Ce que prévoit l'accord** : le nombre de représentants, ses attributions, les modalités relatives à leur désignation et leur fonctionnement, leurs moyens (heures de délégations) ...
- **Fin des mandats** : en même temps que celui des membres du CSE
- Ils bénéficient de la **protection contre le licenciement**



## I. Mise en place du CSE (8/8)

### Le conseil d'entreprise

- **Instance unique** ayant les mêmes attributions que le CSE avec en plus la **capacité de négocier** (fusion des IRP avec les DS)
  - ✓ DS continue d'exercer ses missions à l'exception de celle de négocier sauf cas particulier (accord sur le PSE, accord préélectoral)
- **Mis en place par accord majoritaire ou de branche étendu** qui prévoit :
  - ✓ Modalités de déroulement des négociations au niveau de l'établissement et périodicité des thèmes de négociation
  - ✓ Liste des thèmes soumis à l'avis conforme du Conseil d'entreprise (égalité pro, formation ...)
  - ✓ Moyens et composition du conseil
- **Condition de validité des accords** : conclusion à la majorité des membres titulaires du CSE ou par des membres du CSE ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles



## II. Fonctionnement du CSE (1/2)

### Organisation interne du CSE

- **Entreprises de 50 salariés et +**

- ✓ Désignation parmi les membres titulaires d'un secrétaire et d'un trésorier (pas de désignation d'adjoint prévue par la loi)
- ✓ Mise en place obligatoire d'un règlement intérieur
- ✓ Désignation d'un représentant syndical : pas de modification des règles actuelles
- ✓ Commissions identiques à celles du CE (économique, logement, etc.). **Mais suppression possible par accord majoritaire**

- **Entreprises de - 50 salariés**

- ✓ Mêmes règles de fonctionnement que pour les DP (envoi d'une note écrite au moins 2 jours avant, réponse de l'employeur dans les 6 jours...)



## II. Fonctionnement du CSE (2/2)

### Modalités et déroulement des réunions

- **Nombre de réunions en fonction de l'effectif de l'entreprise :**

- ✓ Moins de 50 salariés : 1 réunion par mois
- ✓ Entre 50 et 300 salariés : 1 réunion tous les 2 mois
- ✓ A partir de 300 salariés : 1 réunion par mois

- **Participation aux réunions des titulaires uniquement**  
*(participation des suppléants en l'absence d'un titulaire)*

- **Assistance de l'employeur par 3 collaborateurs** (au lieu de 2)  
dans les entreprises de plus de 50 salariés

## III. Attributions du CSE (1/5)

Dans les entreprises de 11 à 50 salariés :

- Présentation des réclamations individuelles ou collectives
- Promotion de la santé, sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise
- Saisine de l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle

 Fin du droit d'alerte



## III. Attributions du CSE (2/5)

Dans les entreprises de 50 salariés et +

Principaux domaines d'intervention du CSE

- l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (ancienne compétence CE)
- la santé, la sécurité et les conditions de travail (ancienne compétence CHSCT)

## III. Attributions du CSE (3/5)

### Attributions du CSE (entreprises de 50 salariés et +)

#### Informations et consultations récurrentes

- Orientations stratégiques de l'entreprise
- Situation économique et financière de l'entreprise
- Politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et emploi

#### Informations et consultations ponctuelles

- Moyens de contrôle des salariés mis en œuvre par l'entreprise
- Restructuration et compression des effectifs
- Licenciement collectif pour motif économique
- Opération de concentration
- Offre publique d'acquisition
- Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire

### III. Attributions du CSE (3/5)

- Possibilité par **accord d'entreprise** d'aménager les modalités de mise en œuvre des consultations récurrentes et des consultations ponctuelles (périodicité, contenu, etc.)
- Possibilité par **accord de groupe** de prévoir que certaines consultations seront effectuées au niveau du groupe
- ✓ Contenu accord : définition des modalités de transmission de l'avis du comité de groupe aux CSE de chaque entreprise du groupe ainsi qu'à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante





## III. Attributions du CSE (4/5)

- **Droits d'alerte du CSE**

- ✓ Droit d'alerte économique
- ✓ Droit d'alerte social : en cas de recours important ou abusif aux contrats précaires (CDD, intérim...)
- ✓ En cas d'atteinte aux droits des personnes
- ✓ En cas de danger grave et imminent
- ✓ En cas d'utilisation non conforme du CICE

- **Participation aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés**



## III. Attributions du CSE (5/5)

- Sont dotés de la **personnalité civile** et peuvent donc agir en justice :
  - ✓ Le CSE d'une entreprise de plus de 50 salariés
  - ✓ Le CSE d'établissement appartenant à un établissement d'au moins 50 salariés
  - ✓ Le CSE central
  - ✓ Le Conseil d'entreprise



## IV. Moyens du CSE (1/4)

### Crédits d'heures

- Moins de 50 salariés : minimum 10 heures
- 50 salariés et plus : minimum 16 heures  
*(décret à paraître)*
- Possibilité pour les représentants du personnel de **mutualiser** leur crédit d'heures. *Conditions déterminées prochainement par décret*
- Temps rémunérés comme du **temps de travail effectif** et **non imputés sur crédit d'heures** : enquêtes, réunions avec ou sans l'employeur dans une certaine limite *(décret à paraître)*

## IV. Moyens du CSE (2/4)

### Possibilité de recours à un expert

- Prise en charge à **100%** du coût de l'expert par l'employeur uniquement dans les cas suivants :
  - ✓ Licenciements collectifs pour motif économique
  - ✓ Risque grave révélé par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel
  - ✓ Consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
  - ✓ Consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise

## IV. Moyens du CSE (3/4)

### Possibilité de recours à un expert

- Prise en charge du coût de l'expert à hauteur de **20%** par le CSE et à **80 %** par l'employeur dans les cas suivants :
  - ✓ Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise
  - ✓ Consultations ponctuelles (hors licenciements collectifs pour motif économique), notamment sur les projets importants modifiant les conditions de travail
- Désignation d'un expert réservé au CSE Central en cas de projets importants concernant l'entreprise en matière économique et financière ou en matière de santé, sécurité et conditions de travail

## IV. Moyens du CSE (4/4)

### Budgets du CSE

- Le montant du budget de fonctionnement équivaut à:
  - ✓ **Entreprises de 50 à 2000 salariés** : 0,20% de la masse salariale brute
  - ✓ **Entreprises de plus de 2000 salariés** : 0,22% de la masse salariale brute
- Pas de modification dans le calcul du montant du budget des activités sociales et culturelles

⇒ **Réduction de l'assiette de calcul des budgets du CSE**

**En cas d'excédent** d'un des 2 budgets, possibilité par délibération du CSE **d'affecter tout ou partie du montant** de l'excédent annuel à l'autre budget



## V. Entrée en vigueur

- **Principe** : au terme des mandats en cours et au plus tard le 01/01/2020 pour les entreprises dotées d'IRP

Date de fin des mandats	Mise en place du CSE
Signature du PAP avant le 23 septembre 2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisation d'élection conformément aux règles légales antérieures avec CE/DP et CHSCT</li> <li>- Mise en place du CSE au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020 ou avant par accord collectif ou décision de l'employeur après consultation des IRP</li> </ul>
Entre le 23 septembre et la date de publication des décrets d'application	<b>Prorogation automatique des mandats jusqu'au 31 décembre 2017</b> + possibilité pour employeur de proroger encore d'1 an au max sur simple consultation des IRP (31/12/18) ou par accord collectif
Entre le 1 <sup>er</sup> janvier 2018 et le 31 décembre 2018	Possibilité de proroger ou réduire les mandats existant d'1 an max par accord collectif ou décision de l'employeur après consultation
Après le 31 décembre 2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dès la fin des mandats <b>sans prorogation possible</b></li> <li>- Possibilité de réduire ou d'allonger les mandats existant pour faire coïncider leur terme à la même date</li> </ul>



34, Quai de la Loire - 75019 Paris  
Tél : 01 46 07 04 32 - Fax : 01 40 05 91 10 - [www.csfv.fr](http://www.csfv.fr)