Ordonnances du Code du travail : **La réforme des instances représentatives du personnel**

justiCE

FORMATION - AUDIT - VEILLE JURIDIQUE ET COMPTABLE

MISE EN PLACE DE L'INSTANCE UNIQUE:
Le Comité social et économique

Il y a fusion des institutions, c'est-à-dire disparition des CE, CCE, CHSCT,DP, DUP « ancienne, nouvelle formule ou conventionnelle ».

Désormais l'obligation de l'employeur se limite à la mise en place d'un **Comité social et économique dit « CSE », instance unique.** Cette nouvelle instance regroupe « quasiment » toutes les compétences des anciennes instances.

Elle est obligatoire dans toutes les entreprises atteignant le seuil de **11 salariés pendant 12 mois consécutifs** (et non plus pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE dispose uniquement des compétences des anciens délégués du personnel (réclamations, promotion la santé et sécurité, enquête en cas d'accident du travail ou maladies professionnelles).

PREMIERE MISE EN PLACE ET RENOUVELLEMENT DU CSE

Première mise en place du CSE

Cas général

Le CSE est mis en place **lors du renouvellement de l'une des instances**: CE, DP, CHSCT ou DUP et au **plus tard le 31 décembre 2019.**

La loi de ratification ajoute qu'il sera possible, lorsque les mandats expirent entre le 1er Janvier et le 31 décembre 2019, de **réduire ou proroger d'un an au plus, la durée des mandats,** par accord collectif, ou décision unilatérale de l'employeur après consultation du CE, ou à défaut des DP, ou de la DUP le cas échéant.

Exemple: les mandats DP/CE arrivent à échéance le 15 mars 2019, le CSE sera mis en place lors des élections de mars 2019 et remplacera le CE, les DP et le CHSCT.

Exemple: les mandats DP/CE arrivent à échéance le 15 mars 2020, les mandats en cours tombent automatiquement au 31 décembre 2019, le CSE devra être mis en place à cette date.

Cas particulier : mandats des instances expirent entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018

Il sera possible de passer en CSE au moment du renouvellement.

Il sera également possible, par accord collectif, ou décision unilatérale de l'employeur après consultation du CE, ou à défaut des DP, ou de la DUP le cas échéant, de **réduire ou proroger d'un an au plus, la durée des mandats.**

Exemple: les mandats expirent au 1er septembre 2018, il est possible de reporter l'élection au 1er février 2019, soit une prorogation de 5 mois.

Exemple: les mandats expirent au 1er septembre 2018, il est possible d'organiser les élections le 1er mars 2018, soit une réduction de 6 mois.

Cas particulier : protocole d'accord pré-électoral conclu avant la date de publication au JO de l'ordonnance (23 septembre 2017) pour des élections après la publication dans le cadre des règles antérieures

Le CSE devra être mis en place **à compter du 1er janvier 2020**, peu importe la date de fin de mandat.

Il sera également possible par accord collectif, ou par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CE, ou à défaut des DP, ou de la DUP le cas échéant, **de fixer les élections à une date antérieure.**

Cas particulier : mandats en cours expirent entre le 23 septembre, date de publication au JO et le 31 décembre 2017

Dans ce cas, les ordonnances prévoient la **prorogation automatique des mandats jusqu'au 31 décembre 2017**. Il est ainsi prévu un **passage en CSE** en janvier 2018.

Il sera possible par accord collectif ou par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CE, ou à défaut des DP, ou de la DUP le cas échéant, de proroger les mandats d'un an au plus.

Exemple: Renouvellement des instances programmé en novembre 2017, l'employeur souhaite attendre mars 2018, il est possible de proroger les mandats jusque mars 2018, puis de passer en CSE.

Transfert de propriété

Il y aura t**ransfert à titre gratuit au CSE de l'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des CE**, comités d'établissement, des CCE, des DUP, des CHSCT existant au 23 septembre 2017.

La « 6ème ordonnance » précise que lors de la dernière réunion du CE, celui-ci décide de l'affectation des biens de toute nature dont il dispose et en priorité à destination du futur CSE ou conseil d'entreprise, et le cas échéant les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes

relatives aux activités transférées. Le CSE lors de sa 1ère réunion décide de maintenir ou modifie les affectations.

Elections professionnelles du CSE

Maintien de l'essentiel des règles

Les ordonnances ne sont pas revenues sur le principe d'une élection professionnelle à 2 tours, avec un monopole syndical au 1er tour. Les élections sont toujours organisées par collèges électoraux et les conditions d'électorat et d'éligibilité demeurent inchangées.

Il ne faut pas oublier la règle concernant la représentation équilibrée des femmes et des hommes pour chaque liste de candidats qui doit être respectée également pour le CSE.

Un protocole d'accord préélectoral doit être négocié, il s'agit toujours d'un scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Dans certaines hypothèses des élections partielles doivent être organisées. Il s'agit des mêmes hypothèses que pour le CE.

Quelques aménagements

Délai d'organisation du 1er tour: l'employeur est tenu d'organiser les élections professionnelles au plus tard le 90ème jour suivant l'information des salariés.

La distinction qui existait entre la première élection (délai de 45 jours) et un renouvellement (délai de 90 jours) a disparu.

Négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP) dans les entreprises de moins de 20 salariés: il n'y a pas d'obligation de négocier un PAP, lorsqu'aucun candidat ne présente sa candidature dans les 30 jours à compter de l'information du personnel.

Une incertitude existe sur l'obligation alors d'organiser les élections. Le conseil constitutionnel semble préciser que l'organisation des élections reste obligatoire.

Nombre de mandats successifs : limité à 3, excepté pour les entreprises de moins de 50 salariés (décret à venir), ou si le protocole d'accord préélectoral supprime cette limite.

La durée du mandat reste fixée à 4 ans, avec la possibilité par accord de branche, de groupe ou d'entreprise de fixer une durée entre 2 et 4 ans.

Représentation équilibrée homme/femme: dans l'hypothèse où l'application des règles conduit à exclure l'un ou l'autre sexe, la liste de candidats peut quand même comporter un candidat dudit sexe, qui ne peut être présenté en tête de liste.

Mais aussi en cas d'annulation pour non respect de la « parité », des élections partielles devront être organisées le cas échéant.

Carence de CSE et demande d'organisation d'élections par un syndicat ou un salarié: la demande ne pourra intervenir qu'après un **délai d'attente de 6 mois** après l'établissement du PV de carence.

Salariés mis à disposition: sous réserve d'une condition de présence de 12 mois, les salariés mis à disposition gardent la possibilité de choisir de voter dans l'entreprise utilisatrice. **Ils ne sont en revanche pas éligibles au CSE de l'entreprise utilisatrice.**

Les salariés mis à disposition n'étaient pas éligibles au CE, mais ils l'étaient aux élections DP sous condition de présence de 24 mois continus dans l'entreprise utilisatrice.

NIVEAU DE MISE EN PLACE : ETABLISSEMENT OU ENTREPRISE ?

Cadre de mise en place

Au niveau de l'entreprise : un comité social et économique est mis en place au niveau de l'entreprise.

Le cadre de mise en place du CE était également l'entreprise, alors que les DP et le CHSCT devaient être mis en place au niveau de l'établissement, le cas échéant.

Découpage en établissements: des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise doivent être mis en place dans les entreprises comportant au moins deux établissements.

Cela reprend le principe des anciens comités d'établissement et du comité central d'entreprise (CCE).

Périmètre des établissements

Le nombre et le périmètre des établissements sont déterminés **par accord d'entreprise.**

Cet accord de « mise en place des CSE » est cité à plusieurs reprises dans les ordonnances, c'est également avec cet accord qu'on négocie le nombre de commissions santé/sécurité.

En l'absence d'accord d'entreprise : le nombre et le périmètre des établissements déterminés par accord entre l'employeur et la majorité des titulaires au CSE

L'employeur doit donc d'abord tenter de négocier avec les délégués syndicaux, à défaut d'accord, il peut le faire avec le CSE.

A défaut d'accord, cette détermination se fera au choix de l'employeur compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

En cas de litige relatif à la décision de l'employeur, c'est l'autorité administrative qui rendra sa décision, avec possibilité de recours devant le juge judiciaire.

Avant, le nombre et le périmètre des établissements étaient déterminé par le protocole préélectoral, et en cas de désaccord par l'autorité administrative. L'employeur ne pouvait le faire seul que si aucun syndicat ne se présentait à la négociation.

Elections des comités sociaux et économiques d'établissement

Problème pour le passage en CSE: les élections des comités d'établissement n'ont pas forcément lieu à la même date.

Solution prévue par l'ordonnance: la durée des mandats pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, peut être prorogée ou réduite, soit par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur après consultation, pour que l'échéance coïncide avec la date de mise en place du comité d'établissement et d'un comité social et économique central d'entreprise.

Ajout de la loi de ratification: L'accord collectif et la décision de l'employeur peuvent fixer, pour le premier cycle électoral suivant la mise en place du comité social et économique, des durées de mandat des représentants des comités d'établissement différentes pour chaque établissement, dans une limite comprise entre deux et quatre ans.

Unité économique et sociale

L'unité économique et sociale (UES) reste **assimilée à l'entreprise** pour la mise en place du CSE.

Il y aura donc mise en place de comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise dans les UES comportant au moins deux établissements.

Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés par accord d'entreprise ou à défaut par accord avec le CSE, ou à défaut par l'employeur (avec recours possible auprès de l'autorité administrative).

(C. trav. art. L 2313-1 et suivants)

LA COMPOSITION DU CSE

Présidence de l'instance unique

Le CSE présidé **par l'employeur** ou son représentant, et peut être assisté de **3 collaborateurs.**

L'employeur pouvait être assisté par autant de collaborateurs que de titulaires en DP, par 2 collaborateurs en CE et rien n'était prévu pour le CHSCT.

(C. trav. art. L 2315-23)

Délégation du personnel élue

La délégation élue comporte un **nombre égal de titulaires et de suppléants**, qui est fixé **par le décret du 29 décembre 2017** compte tenu de l'effectif :

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires
11 à 24	1
25 à 49	2
50 à 74	4
75 à 99	5
100 à 124	6
125 à 149	7
150 à 174	8
175 à 199	9
200 à 249	10
250 à 399	11
400 à 499	12
500 à 599	13
600 à 799	14
800 à 899	15
900 à 999	16
1000 à 1249	17
1250 à 1499	18
1500 à 1749	20
1750 à 1999	21
2000 à 2249	22
2250 à 2499	23
2500 à 2999	24
3000 à 3499	25
3500 à 4249	26
4250 à 4749	27
4750 à 4999	28
5000 à 5749	29
5750 à 5999	30
6000 à 6999	31
7000 à 8249	32
8250 à 8999	33

9000 à 9999	34
10 000	35

Initialement, le nombre de membres pouvait être ***augmenté*** par accord entre l'employeur et les organisations syndicales.

La 6ème ordonnance modifie l'article et dispose que « le nombre de membre peut être **modifié** par accord ». Cela laisse craindre la conclusion d'accord à la baisse.

(C. trav. art. L 2314-1 et R 2314-1)

Bureau du CSE

Le CSE désigne **parmi les membres titulaires, un secrétaire et un trésorier.**

Cela reprend les règles applicables au CE. Dans la DUP étendue, le secrétaire adjoint était obligatoire.

Les rôles du secrétaire et du trésorier sont inchangés. Le rôle du trésorier n'est pas plus défini que ne l'était celui d'un trésorier de CE.

Représentant syndical au CSE

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est également représentant syndical au CSE.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative peut désigner un représentant syndical au CSE, choisi parmi les salariés de l'entreprise.

Il assiste avec voix consultative aux réunions.

(C. trav. art. L2314-2)

Avant, il existait les représentants syndicaux au CE et les représentants syndicaux au CHSCT.

LES COMMISSIONS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dans les entreprises ou établissements d'au moins 300 salariés

Dispositions d'ordre public

Il s'agit d'une commission obligatoire au sein du CSE pour :

- les entreprises d'au moins 300 salariés
- les établissements distincts d'au moins 300 salariés

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant. Il peut être assisté par des collaborateurs en nombre égal à celui des représentants du personnel titulaires.

Titulaires appartenant à la commission ? Au CSE? Cela n'est pas précisé…Il s'agit surement d'une erreur puisque les membres de la commission peuvent être suppléants.

Elle comprend au minimum 3 membres représentants du personnel dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège. Les membres sont désignés par le CSE à la majorité des présents, **parmi ses membres**.

La commission se voit confier par délégation du CSE, **tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.**

A l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives.

La formation est organisée sur une durée minimale de :

- 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Même en présence d'une commission, l'ensemble des membres du CSE peut se former.

(C. trav. art. L 2315-36 et s.)

Champ de la négociation

Un accord **d'entreprise (accord de « mise en place du CSE »),** ou en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, peut définir :

- le nombre de membres de la ou les commissions ;
- les missions déléguées par le CSE et leurs modalités d'exercice ;
- les modalités de fonctionnement, dont les heures de délégation ;
- les modalités de la formation ;
- les moyens alloués à la commission ;
- le cas échéant, les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensée aux membres de la commission.

En l'absence d'accord, le règlement intérieur du CSE définit ces modalités.

Lorsque l'accord confie tout ou partie des attributions du CSE en matière de santé et sécurité à la CSSCT, devront être invités aux réunions de la commissions : le médecin du travail, l'inspecteur du travail, l'agent de prévention de la CARSAT et le responsable sécurité de l'entreprise.

Le nombre de réunions de la commission n'est pas précisé.

(C. trav. art. L 2315-41 et s)

La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés

Mise en place de la CSSCT

La commission n'est pas obligatoire dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés.

Il est possible par accord d'entreprise (accord de « mise en place du CSE »), ou en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et la majorité du CSE de décider de la mise en place d'une ou plusieurs commissions, et d'en définir les modalités de fonctionnement (nombre de membres, heures de délégation…)

A défaut d'accord, l'employeur peut fixer le nombre de commissions, et le règlement intérieur du CSE, les modalités de fonctionnement.

Dispositions spécifiques

La CSSCT est obligatoire :

- dans les établissements mentionnés à l'article L4521-1 (classés Seveso seuil haut, nucléaire…) peu importe l'effectif ;
- sur décision de l'inspecteur du travail dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés lorsque cette mesure est nécessaire, notamment **en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux**.

Les autres commissions du CSE

Il revient à un accord d'entreprise de prévoir la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers.

L'employeur peut adjoindre à ces commissions avec voix consultative, des experts et techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité.

En l'absence d'accord, on retrouve en CSE les 4 commissions obligatoires qui existaient au CE.

Auparavant, il appartenait au CE lui-même de créer des commissions facultatives, par vote à la majorité. Il semble que le CSE n'aura pas cette faculté, seul un accord d'entreprise pourrait le faire.

(C. trav. art. L 2315-45)

Commission des marchés : ordre public

Une commission des marchés doit obligatoirement être créée **pour les « gros CE ». La loi de ratification rétablit donc la création obligatoire de cette commission dès lors que le CSE en réunit les conditions.**

Les gros CE sont ceux dépassant au moins 2 des 3 critères suivants :

- 50 salariés à la clôture de l'exercice ;
- 1.55 million d'euros au bilan ;
- 3.1 millions de ressources annuelles.

Cette commission est chargée de fixer les critères retenus pour le choix des fournisseurs et prestataires du CSE lorsque le marché est supérieur à 30 000€.

(C. trav. art. L 2315-57)

Commission économique: dispositions supplétives

En l'absence d'accord d'entreprise, la commission économique est mise en place au sein du CSE ou CSEC dans les entreprises d'au moins 1000 salariés. Elle est chargée d'étudier les documents économiques et financiers et **présidée par l'employeur ou son représentant**.

La commission comprend au maximum 5 membres représentants du personnel dont un cadre et se réunit au moins 2 fois pas an.

L'employeur ne participait pas à la commission économique du CE. Le crédit global annuel de 40 heures alloué à la commission n'est pas repris.

(C. trav. art. L 2315-46 et s)

Commission formation: dispositions supplétives

En l'absence d'accord d'entreprise, la commission formation est mise en place au sein du CSE dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Elle est chargée :

- de préparer les délibérations relatives aux consultations dans les domaines qui relèvent de sa compétence ;
- d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et à participer à leur information dans ce domaine ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi des jeunes et des travailleurs handicapés.

Cela reprend les dispositions qui étaient applicables au CE.

(C. trav. art. L 2315-49 et s)

Commission d'information et d'aide au logement: dispositions supplétives

En l'absence d'accord d'entreprise, la commission information et aide au logement est mise en place au sein du CSE dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Elle a pour but de faciliter l'accession des salariés à la propriété et à la location de locaux d'habitation destinés à leur usage personnel en:

- informant les salariés sur leurs conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement ;

- assistant les salariés dans les démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre.

Cela reprend les dispositions qui étaient applicables au CE. Le nombre de membres de la commission sera déterminé par décret.

(C. trav. art. L2315-50)

Commission égalité professionnelle: dispositions supplétives

En l'absence d'accord d'entreprise, la commission égalité professionnelle est mise en place au sein du CSE dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Elle est chargée de préparer les délibérations en rapport avec le thème égalité professionnelle.

Cela reprend les dispositions qui étaient applicables au CE.

(C. trav. art. L 2315-56)

Les articles relatifs aux commissions sont dans les dispositions supplétives, cela veut il dire que l'on peut s'en passer par accord d'entreprise? Quid d'un accord d'entreprise relatif aux commissions supplémentaires qui ne prévoit pas de commission égalité professionnelles, ou de commission formation alors que l'effectif dépasse les 300?

Composition et crédit d'heures des commissions

En l'absence d'accord, et à l'exception de la CSSCT et de la commission économique:

- ✓ les membres des commissions peuvent être choisis parmi des salariés de l'entreprise n'appartenant pas au CSE
- ✓ les commissions sont présidées par un membre du CSE

(c.trav R 2315-28 ,Décret du 29 décembre 2017 n°2017-1819)

Il appartient **à l'accord d'entreprise** de déterminer le crédit d'heures global ou individuel accordé à chaque commission.

A défaut d'accord d'entreprise, le temps passé en commissions n'est pas déduit des heures de délégation dans la limite de **30 heures pour les entreprises de 300 à 1000 salariés, et 60 heures pour les entreprises d'au moins 1000 salariés.**

Le temps passé aux réunions de la CSSCT est rémunéré comme temps de travail.

(C. trav. art. L 2315-11 et R 2315-7)

LES REUNIONS DU CSE

PERIODICITE ET PREPARATION

Périodicité des réunions ordinaires

La périodicité des réunions est déterminée par accord d'entreprise avec **au minimum 6 réunions par an.** A défaut d'accord:

- réunion mensuelle dans les entreprises d'au moins 300 salariés
- réunion tous les deux mois dans les entreprises de moins de 300 salariés

Cela reprend les règles applicables au CE depuis la loi Rebsamen.

(C. trav. art. L 2315-28)

Au moins 4 des réunions du CSE doivent être consacrées en tout ou partie aux attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail et plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers.

L'ancien CHSCT était réuni tous les trimestres. Il ne faudra pas hésiter en cas de besoin à utiliser la possibilité d'aller au-delà de 4 réunions.

(C. trav. art. L 2315-27)

Il est prévu que l'employeur informe annuellement l'inspection du travail, le médecin du travail, et l'agent des services de prévention de la CARSAT du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, la sécurité, ou les conditions de travail.

Il leur confirme par écrit au moins 15 jours à l'avance la tenue de ces réunions.

Réunions extraordinaires

En plus des réunions ordinaires, le CSE est réuni:

- à la demande de la majorité de ses membres, à défaut de dispositions contraires prévues par accord d'entreprise ;
- à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves,
- en cas d'évènement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ;
- à la demande motivée de 2 de ses membres sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Cela reprend les dispositions applicables aux CE et CHSCT.

(C. trav. art. L 2315-27 et 28)

Ordre du jour

Il est toujours **établi conjointement** par le président et le secrétaire.

Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par accord collectif sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par l'un ou l'autre.

Reprend le principe de l'ordre du jour conjoint qui était appliqué en CE et CHSCT.

Le registre DP n'est pas repris.

(C. trav. art. L 2315-27 et suivants)

L'ordre du jour est communiqué aux membres, à l'inspection du travail et à l'agent de prévention de la CARSAT **3 jours** au moins avant la réunion.

Cela reprend les règles applicables au CE. Le délai de 8 jours mis en place pour la DUP élargie par la loi Rebsamen n'a pas été repris.

Il n'est toujours pas précisé s'il s'agit de 3 jours calendaires, ouvrables ou ouvrés.

DEROULEMENT DES REUNIONS

Participants aux réunions

Le président ou son représentant, éventuellement assisté de 3 collaborateurs.

Les titulaires, et les suppléants uniquement en l'absence des titulaires.

Le représentant syndical au CSE.

L'absence des suppléants pose la question de l'inexpérience de ces derniers lorsqu'ils seront amenés à remplacer un titulaire… De plus en pratique, doivent-ils être convoqués? Comment savoir si le titulaire assiste à la réunion? Faut-il avertir l'employeur? Rien n'est précisé pour l'instant. On pourrait envisager de négocier leur présence par accord collectif.

(C. trav. art. L 2315-23 et L 2314-1)

Participants aux réunions « santé et sécurité »

Le médecin du travail (ou par délégation un membre du service de santé au travail (SST)), le responsable du service sécurité ou agent chargé de la sécurité et des conditions de travail assistent à toutes les réunions ordinaires ou extraordinaires consacrées à la santé et sécurité.

L'inspection du travail et l'agent de prévention de la CARSAT sont invités :

- aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail ;
- aux réunions ordinaires ou extraordinaires du CSE consacrées à la santé et la sécurité à l'initiative de l'employeur ou demande de la majorité ;
- aux réunions du CSE suite à un AT d'au moins 8 jours ou à une maladie professionnelle.

(C. trav. art. L 2314-1,2 et 3)

Déroulement

Au cours d'une même réunion seront abordées les problématiques touchant:

- à la vie économique et sociale de l'entreprise (« ancien CE »)
- à la santé, la sécurité et aux conditions de travail au moins 4 fois par an (« ancien CHSCT »)
- aux réclamations individuelles ou collectives des salariés quant à l'application des dispositions légales ou conventionnelles (« anciens DP)

Votes et délibérations

Les résolutions sont prises à la majorité des membres présents. Le président ne participe pas au vote lorsqu'il consulte le CSE. Le CSE peut décider de transmettre certaines délibérations à l'autorité administrative.

Rien de nouveau, cela reprend les règles applicables aux anciennes instances.

Temps de travail effectif

(Version modifiée avec la 6ème ordonnance du 20 décembre 2017 avec la 6ème ordonnance du 20 décembre 2017)

Initialement dans les premières ordonnances de Septembre, est payé comme temps de travail effectif le temps passé par les membres de la délégation du personnel du CSE:

- Aux réunions avec l'employeur ;
- Aux réunions de ses commissions dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret
- Aux enquêtes menées après un accident de travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle grave
- A la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent.

(C. trav. art. L 2315-11)

LE PROCES VERBAL

Il est établi par le secrétaire, dans un délai fixé par accord d'entreprise, ou en l'absence de délégué syndical, par un accord entre l'employeur et la majorité des titulaires, ou à défaut par le décret du 29 décembre 2017:

- 15 jours dans le cas général
- 3 jours en cas de licenciement collectif
- 1 jour en cas de redressement ou liquidation judiciaire.

Cela reprend les dispositions applicables au CE depuis la loi Rebsamen.

Le recours à l'enregistrement et à la sténographie est **possible à l'initiative de l'employeur ou de la majorité sans avoir besoin de l'accord de l'employeur,** qui ne peut s'y opposer que pour les mentions confidentielles.

Le procès-verbal peut être affiché ou diffusé après son adoption. De façon classique, il appartient au secrétaire de s'en charger ou d'en confier la diffusion.

(C. trav. art. L 2315-34, décret du 29 décembre 2017 n° 2017-1819, D 2315-26 et 27)

LES ATTRIBUTIONS DU CSE

DANS LE DOMAINE ECONOMIQUE ET SOCIAL

Compétence générale du CSE

Le CSE « a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production ».

Le **CSE est informé et consulté sur les questions** intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur:

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- La modification de son organisation économique ou juridique ;
- Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

(C. trav. art. L 2312-8)

Le CSE formule, à son initiative et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires.

L'ordonnance transfère au CSE les compétences générales du CE.

(C. trav. art. L 2312-12)

Consultations récurrentes : les « trois blocs de consultations »

Dispositions d'ordre public

Le CSE doit être consulté sur:

- **les orientations stratégiques** de l'entreprise ;

- **la situation économique et financière** de l'entreprise ;
- **la politique sociale de l'entreprise**, les conditions de travail et l'emploi.

Les informations à fournir au CSE sont mises dans la BDES (base de données économiques et sociales).

Cela reprend les 3 blocs de consultations crées par la loi Rebsamen et applicables au CE depuis le 1er janvier 2016.

(C. trav. art. L 2312-17)

Champ de la négociation

Un accord d'entreprise, ou en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires du CSE peut définir:

- le contenu, la périodicité, et les modalités des consultations récurrentes ;
- la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ;
- la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des 3 consultations ;
- les délais pour rendre les avis.

La périodicité des consultations prévues par l'accord ne peut être supérieure à 3 ans.

L'ordonnance élargit le champ de la négociation.

(C. trav. art. L 2312-19)

Dispositions supplétives

L'ordonnance prévoit que:

- **la consultation sur les orientations stratégiques** est conduite au **niveau de l'entreprise**, sauf décision contraire de l'employeur, donc au niveau du CSE central le cas échéant *ou* **au niveau du comité de groupe** si un accord de groupe le prévoit ;
- **la consultation sur la situation économique** est conduite au **niveau de l'entreprise**, sauf décision contraire de l'employeur, donc au niveau du CSE central, le cas échéant ;
- **la consultation sur la politique sociale**, doit être réalisée, au niveau **de l'entreprise et des établissements**, le cas échéant, si des mesures d'adaptation spécifiques aux établissements sont prévues.

(C. trav. art. L 2312-22)

- **Consultations sur les orientations stratégiques:**

Le CSE est consulté tous les ans sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires, à des stages.

Cette consultation doit porter également sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et les orientations de la formation professionnelle.

(C. trav. art. L 2312-24)

- **Consultations sur la situation économique et financière:**

Le CSE est consulté sur la situation économique et financière de l'entreprise. Il doit être consulté également sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche et sur l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE).

- **Consultations sur la politique sociale:**

Cette consultation regroupe :

- L'évolution de l'emploi et des qualifications ;
- Le programme pluriannuel de formation, l'apprentissage, l'accueil des stagiaires ;
- Les actions de prévention en matière de santé et sécurité ;
- La durée du travail, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Pour tenir compte du fait que cette consultation regroupe de nombreux thèmes, difficile à traiter lors d'une seule réunion, il est prévu que le CSE peut soit se prononcer au cours **d'un avis unique** portant sur l'ensemble des thèmes, soit **des avis séparés** organisés au cours de consultations regroupées par thèmes.

Consultations ponctuelles

Dispositions d'ordre public

Le CSE est consulté sur :

- La mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- La restructuration et compression des effectifs (sauf rupture conventionnelle collective) ;
- Le licenciement collectif pour motif économique ;
- Une offre publique d'acquisition ;
- Les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire
- La mise en place d'une garantie collective
- Les opérations de concentration

(C. trav. art. L 2312-37 et R 2312-21)

Champ de la négociation

Un accord d'entreprise, ou en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et la majorité des titulaires au CSE peut définir:

- le **contenu des consultations et informations ponctuelles, y compris les attributions générales ;**
- les **modalités de ces consultations**, notamment le nombre de réunions ;
- les **délais pour rendre les avis.**

Un accord de groupe peut prévoir que les consultations ponctuelles sont effectuées **au niveau du groupe** et les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe aux CSE des entreprises qui restent consultés sur les conséquences des projets.

(C. trav. art. L 2312-55)

Dispositions supplétives

A défaut d'accord, un mois après chaque élection du CSE, l'employeur lui communique une documentation économique et financière précisant :

- La forme juridique de l'entreprise et son organisation ;
- Les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;
- Le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe ;
- Compte tenu des informations dont dispose l'employeur, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.

(C. trav. art. L 2312-57)

Informations trimestrielles (+300 salariés)

L'employeur met à la disposition du CSE chaque trimestre des informations sur :

- L'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production
- Les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise
- L'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe

Le décret du 29 décembre 2017 précise que l'employeur met à la disposition du CSE chaque trimestre des informations retraçant mois par mois l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe :

- le nombre de salariés titulaires d'un CDI,
- le nombre de salariés titulaires d'un CDD, le nombre de salariés à temps partiel, de salariés temporaires, appartenant à une entreprise extérieure,

L'employeur communique les motifs de recours à ces emplois, et le nombre de journées de travail accomplies en CDD et intérim.

- le nombre des contrats de professionnalisation.

Reprend les dispositions applicables au CE dans les entreprises de plus de 300 salariés

(C. trav. art. L 2312-69 et R 2312-21)

Autres précisions

Les projets d'accord collectif, leur révision, ou leur dénonciation ne sont pas soumis à la consultation du CSE.

Depuis la loi Rebsamen, le CE n'était plus consulté dans ces hypothèses.

Initialement, l'ordonnance précisait que les entreprises ayant conclu un accord dans l'un des domaines de compétences du CSE **étaient dispensées de consultation**.

La 6ème ordonnance revient sur ce principe en le limitant aux **seuls accords relatifs à la GPEC**.

(C. trav. art. L 2312-14)

Délais de consultations

Procédure de consultation

Le CSE émet des avis et des vœux. Il doit disposer d'un délai d'examen suffisant, d'informations précises et écrites. Il a un droit à réponse motivée.

Cela reprend exactement la procédure de consultation applicable au CE.

Délai d'examen

Il est prévu par **accord d'entreprise**, ou en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le CSE

A défaut le CSE appliquera **les délais prévus par décret :**

A défaut appliquera des délais prévus par décret:

- ✓ **1 mois dans le cas général**
- ✓ **2 mois en cas d'intervention d'un expert**
- ✓ **3 mois en cas d'une ou plusieurs expertises avec consultation au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement.**

Le délai d'examen est **applicable à toutes les consultations du CSE** prévues par le Code du travail, sauf si une disposition législative prévoit un délai spécifique. Ainsi par exemple, les consultations dans le cadre d'un « grand licenciement économique » ou d'une OPA restent soumises à des délais spécifiques.

Avant, si les 3 grandes consultations, ainsi que certaines consultations ponctuelles étaient concernées, d'autres restaient exclues. Ce qui rendait le système compliqué en pratique.

Là encore, cela reprend le principe applicable au CE et CHSCT. Pour le CE les délais étaient de 1 mois dans le cas général, 2 mois en cas d'intervention d'un expert, 3 en cas de saisine du CHSCT.

Il était prévu pour le CE que l'accord ne pouvait prévoir un délai inférieur à 15 jours. Cela n'a pas été repris dans l'ordonnance.

(C. trav. art. L 2312-15 et 16)

(Décret du 29 décembre 2017 n° 2017-1819 ;C. trav. Art R 2312-6)

Délai d'examen : recours

En cas d'information insuffisante du CSE, lorsque celui-ci estime qu'il n'est pas en mesure de donner un avis, il doit saisir en **réfère le Président du TGI.** Ce dernier statue sous 8 jours.

La saisine du juge ne prolonge pas en principe le délai de consultation, le juge peut en décider autrement en cas de difficultés particulières d'accès à l'information.

Le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un **avis négatif à l'expiration du délai**.

DANS LE DOMAINE DE LA SANTE ET SECURITE

Attributions générales

Le CSE procède **à l'analyse des risques professionnels** auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que l'analyse des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

Il contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle.

Le comité **peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.**

Il contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail.

(C. trav. art. L 2312-8 et 9)

Le CHSCT avait pour mission également de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et la sécurité des travailleurs et de veiller à l'observation des prescriptions légales et réglementaires prises en matière d'hygiène et sécurité. ***Cela n'est pas repris pour le CSE****. On peut donc s'interroger sur l'étendue des compétences du CSE.*

En matière de santé et sécurité, le CSE (ou la CSSCT si accord ou délégation du CSE) :

- procède au moins 4 fois par an **à des inspections en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;**
- réalise des **enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.**

Le CSE peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

Cela reprend les missions dévolues au CHSCT.

(C. trav. art. L 2312-13)

(Décret du 29 décembre 2017 n° 2017-1819 ;C. trav. Art R 2312-4)

Rôle consultatif

Le CSE est **consulté sur tout aménagement important** modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et dans le cadre de la consultation sur la politique sociale:

- **sur le bilan annuel** de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année ;
- **sur le programme annuel de prévention** des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

On retrouve les prérogatives du CHSCT. Comme le pouvaient les membres du CHSCT, le CSE peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires dans le programme de prévention. L'employeur devra le cas échéant, énoncer l'année suivante les raisons de l'inexécution du programme.

(C. trav. art. L 2312-8)

PORTE PAROLE DES RECLAMATIONS

Présentation des réclamations

L'ordonnance renvoie aux dispositions prévues pour les entreprises de 11 à 49 salariés. Il s'agit de présenter à l'employeur les **réclamations individuelles ou collectives** relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que les conventions et accords applicables à l'entreprise.

Cela *reprend la mission des DP, mais n'est plus mentionné : « en matière de santé et sécurité », cependant le CSE a de toute façon une compétence générale dans ce domaine dans les entreprises d'au moins 50 salariés.*

(C. trav. art. L 2312-5)

Saisine de l'inspection du travail

Les membres du CSE peuvent **saisir 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. Les travailleurs conservent le droit de porter directement leurs réclamations à l'employeur.

Il s'agit là d'un simple transfert des compétences des DP.

Consultation en cas d'inaptitude

L'employeur doit consulter le CSE **avant de proposer un reclassement** à un salarié déclaré inapte, **que cette inaptitude soit professionnelle ou non professionnelle**.

Cette consultation qui était confiée aux DP, avait été étendue par la loi Travail à l'inaptitude non professionnelle.

(C. trav. art. L 1226-10 et 2)

LES DROITS D'ALERTE

Les différents droits d'alerte applicables au CE, CHSCT et DP sont transférés au CSE, sans modifications de leur régime:

- Alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes (« anciens DP)
- Alerte en cas de danger grave et imminent (« ancien CHSCT »)
- Alerte en matière de santé publique et d'environnement (« ancien CHSCT »)
- Alerte en cas d'utilisation non conforme du CICI (« ancien CE »)
- Droit d'alerte économique (« ancien CE »)
- Droit d'alerte social (« ancien CE »)

Alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes

Lorsqu'un membre de la délégation du personnel au CSE, constate notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, non justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché.

Cette atteinte peut résulter notamment de faits de harcèlement ou de discrimination.

Ce membre du CSE saisit alors immédiatement l'employeur et une enquête est menée sans délai. Cette enquête est conjointe entre l'employeur et le membre de la délégation qui a alerté l'employeur.

L'employeur prend toutes dispositions pour faire cesser l'atteinte.

En cas de divergence sur la réalité de l'atteinte, de carence de l'employeur ou à défaut de solutions, le salarié ou le membre du CSE si le salarié ne s'y oppose pas, peut saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, qui statue en référé.

Le juge ordonne les mesures propres à faire cesser l'atteinte, au besoin sous astreinte.

(C. trav. art. L 2312-59)

Alerte en cas de danger grave et imminent

Le représentant du personnel qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, l'existence d'une cause de danger grave et imminent, alerte immédiatement l'employeur en consignant son avis par écrit dans un registre spécifique.

L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du personnel et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, **le CSE est réuni d'urgence**, dans un délai n'excédant pas 24 heures.

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur.

(C. trav. art. L 2312-60)

Alerte en matière de santé publique et d'environnement

Le représentant du personnel qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe un risque grave pour la santé publique ou l'environnement, alerte immédiatement l'employeur et **consigne dans un registre spécifique.**

Une **enquête conjointe** est alors menée entre le membre du CSE et l'employeur.

En cas de divergence avec la direction ou lorsque la direction n'a pas donné suite à l'alerte dans un délai d'1 mois, **saisine du préfet**.

Alerte en cas d'utilisation non conforme du CICE

Lorsque les membres du CSE constatent que le CICE **n'a pas été utilisé conformément à l'article 244 quater C du code général des impôts,** une demande d'explication est alors inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité.

Si l'explication fournie par le président n'est pas suffisante ou confirme l'utilisation non conforme : le CSE établit un rapport. Ce rapport est transmis à l'employeur et au comité de suivi régional.

Le CSE peut décider à la majorité des membres présents de saisir l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de la société ou d'en informer les associés.

(C. trav. art. L 2312-61 et 62)

Droit d'alerte économique

En présence **de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise.**

La demande d'explication sur les faits jugés préoccupants est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine réunion pour être présentée à l'employeur. Si le comité n'a pas pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur ou si ce dernier confirme le caractère préoccupant de la situation : vote d'une **résolution motivée** pour établir un rapport.

Ce rapport est établi par le CSE ou la commission économique.

Les membres du CSE peuvent convoquer le commissaire aux comptes, s'adjoindre 2 salariés, extérieurs au CSE choisis pour leur compétence, et disposant chacun d'un crédit de 5 heures payées comme temps de travail.

Le CSE **peut se faire assister d'un expert comptable, une fois par exercice.**

Une nouvelle réunion doit être organisée afin d'examiner le rapport.

Le CSE décide ou non de saisir de ses conclusions l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance ou d'informer les associés.

(C. trav. art. L 2312-63 et s)

Droit d'alerte social

Si le **nombre des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD) et le nombre de salariés temporaires connaît un accroissement important** par rapport à la situation existante lors de la dernière réunion du comité ayant abordé ce sujet.

Examen de cette question **inscrite de plein droit à l'ordre du jour** de la prochaine réunion ordinaire du CSE à la demande de la majorité.

L'employeur communique au CSE le nombre de CDD et de salariés temporaires, les motifs de recours et le nombre de journées de travail accomplies par les intéressés depuis la dernière communication faite à ce sujet.

Si le CSE a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux CDD, aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial et au travail temporaire, ou lorsqu'il constate un accroissement important du nombre de salariés titulaires de CDD et de contrats de mission.

Le CSE **peut saisir l'inspecteur du travail**, qui adresse à l'employeur le rapport de ses constatations.

L'employeur communique ce rapport au CSE en même temps que sa réponse motivée et précise, en tant que de besoin, les moyens qu'il met en œuvre dans le cadre **d'un plan de résorption de la précarité.**

(C. trav. art. L 2312-70)

LES MOYENS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

LE RECOURS A L'EXPERT ET SON FINANCEMENT

Le CSE peut faire appel à un **expert comptable** dans différents cas :

- Dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques *(C. trav. art. L 2315-87)* ;
- Dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière *(C. trav. art. L 2315-88)* ;
- Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale *(C. trav. art. L 2315-91)* ;
- En cas de projet de licenciement collectif avec PSE ;
- Dans le cadre du droit d'alerte économique ;
- En cas d'opération de concentration d'une certaine importance ou en cas d'OPA (offre publique d'acquisition) ;
- Pour accompagner les négociations syndicales dans le cadre d'un PSE ou d'accord pour préserver ou développer l'emploi.

(C. trav. art. L 2315-92)

Cela correspond aux cas de recours prévus pour le CE.

Le CSE peut faire appel à un **expert** dans d'autres cas :

- Lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;
- En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés.

Cela reprend les cas de recours applicables au CHSCT.

(C. trav. art. L 2315-96)

Il est également prévu que les commissions peuvent proposer le recours à l'expert, cela est d'autant plus important pour la commission santé, sécurité et conditions de travail.

Champ de la négociation

Un accord d'entreprise, ou à défaut un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires du CSE détermine le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes prévues sur une ou plusieurs années.

Il semble donc possible par accord, de revenir sur le principe du recours à l'expert comptable pour chacune des 3 grandes consultations ou de l'organiser sur plusieurs années.

Financement intégral de l'employeur

Dans certaines hypothèses l'employeur doit prendre en charge intégralement le coût de l'expertise :

- Dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière ;
- Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale ;
- Dans le cadre d'un projet de licenciement économique avec PSE.
- En cas de risque grave

(C. trav. art. L 2315-80)

Financement partagé

Le financement doit être partagé à hauteur de 80% pour l'employeur et 20 % pour le CSE:

- Dans le cadre du droit d'alerte économique ;
- En cas d'opération de concentration d'une certaine importance ou en cas d'OPA ;
- Pour accompagner les négociations syndicales dans le cadre d'un PSE ou d'accord pour préserver ou développer l'emploi ;
- Dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques ;
- En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés.

Auparavant seule la consultation du CE sur les orientations stratégiques était financée à hauteur de 20% sur le budget de fonctionnement dans la limite du 1/3 du budget. La limite du 1/3 du budget de fonctionnement n'existe plus.

La loi de ratification prévoit un financement à 100% par l'employeur dans les cas de financement partagé lorsque:

- ✓ le budget de fonctionnement est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise
- ✓ il n'y a pas eu de transfert du reliquat de budget de fonctionnement aux activités sociales et culturelles dans les 3 années précédentes

Le transfert du reliquat du fonctionnement vers les activités sociales et culturelles est alors impossible pendant 3 ans.

Organisation de l'expertise

Il est prévu que les membres du CSE établissent « au besoin » (6ème ordonnance) un **cahier des charges**, une fois l'expert désigné.

L'expert notifie sous 10 jours à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise (contestable sous 10 jours)

L'expert demande à l'employeur sous 3 jours les informations, lequel répond sous 5 jours.

L'expert remet son rapport 15 jours avant la fin du délai de consultation en cas d'expertise dans le cadre d'une consultation (sauf concentration).

L'expert a **libre accès à l'entreprise**, il doit recevoir les informations nécessaires, et est tenu aux obligations de secret professionnel et discrétion.

Des délais existaient déjà sur certaines expertises CE et CHSCT, il faudra comparer afin de déterminer s'il s'agit des mêmes.

(C. trav. art. L 2315-81-1 et R 2315-45 et suivants)

(Décret du 29 décembre 2017 n°2017-1819)

Autres expertises

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, le CSE peut décider de se faire assister par un **expert technique** de son choix à l'occasion de tout projet d'introduction de nouvelles technologies ou en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

Le CE pouvait également avoir accès à ces expertises mais l'accord de l'employeur était nécessaire. Cette condition n'a pas été reprise.

Il semblerait que ces expertises soient soumises à la règle des 80/20 à condition pour l'égalité professionnelle d'avoir rempli la BDES, à défaut la loi de ratification prévoit une prise en charge à 100%.

Tout CSE peut faire appel à toute expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux.

(C. trav. art. L 2315-94 et 95)

LES HEURES DE DELEGATION

Bénéficiaires d'heures de délégation

Bénéficient d'au minimum de **10 heures** dans les entreprises de moins de 50 salariés et de **16 heures** dans les entreprises d'au moins 50 salariés:

- Les titulaires du CSE ;
- Les représentants syndicaux au CSE dans les entreprises d'au moins 501 salariés ;
- Les représentants syndicaux au CSE Central dans les entreprises dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil.

Le décret du 29 décembre 2017 détermine le crédit d'heures en fonction de l'effectif :

Effectif (nombre de salariés)	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total d'heures de délégation

11 à 24	10	10
25 à 49	10	20
50 à 74	18	72
75 à 99	19	95
100 à 124	21	126
125 à 149	21	147
150 à 174	21	168
175 à 199	21	189
200 à 249	22	220
250 à 299	22	242
300 à 399	22	242
400 à 499	22	264
500 à 599	24	312
600 à 699	24	336
700 à 799	24	336
800 à 899	34	360
900 à 999	34	384
1000 à 1249	24	408
1250 à 1499	24	432
1500 à 1749	26	520
1750 à 1999	26	546
2000 à 2249	26	572
2250 à 2499	26	598
2500 à 2749	26	624
2750 à 2999	26	624
3000 à 3249	26	650
3250 à 3499	26	650
3500 à 3749	27	702
3750 à 3999	27	702
4000 à 4249	28	728
4250 à 4499	28	756
4500 à 4749	28	756
4750 à 4999	28	784
5000 à 5249	29	841
5250 à 5499	29	841
5500 à 5749	29	841
5750 à 5999	29	870
6000 à 6249	29	899
6250 à 6499	29	899
6500 à 6749	29	899
6750 à 6999	30	930
7000 à 7249	30	960
7250 à 7499	30	960
7500 à 7749	31	992
7750 à 7999	32	1024
8000 à 8249	32	1024
8250 à 8499	32	1056
8500 à 8749	32	1056
8750 à 8999	32	1056
9000 à 9249	32	1088

9250 à 9499	32	1088
9500 à 9749	32	1088
9750 à 9999	34	1156
10 000	34	1190

.

(C. trav. art. L 2315-7 et R 2314-1)

Utilisation des heures de délégation

Les heures de délégation pourront être **reportées d'un mois sur l'autre, sans conduire un membre à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit dont il bénéficie.** L'employeur doit être informé au moins 8 jours avant la date d'utilisation des heures ainsi cumulées.

Elles pourront également être **réparties entre les titulaires entre eux, et avec les suppléants, sans conduire un membre à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit dont il bénéficie.**

L'employeur doit être informé au moins 8 jours avant la date d'utilisation des heures réparties, par un écrit précisant l'identité et le nombre d'heures mutualisées.

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail. Il est payé à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

(C. trav. art. L 2315-8 et R 2315-5 et6)

Autres moyens du CSE

Liberté de déplacement

Pour les membres élus de la délégation du personnel du CSE et les représentants syndicaux. Ils peuvent ainsi se déplacer hors de l'entreprise, durant les heures de délégation.

Tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, ils peuvent circuler librement dans l'entreprise, y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

(C. trav. art. L 2315-14)

Cela reprend les dispositions applicables aux anciennes instances.

Moyens matériels et juridique

Le CSE dispose :

- d'un panneau d'affichage aux portes d'entrée des lieux de travail ;
- d'un local aménagé et du matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions ;

- de la possibilité d'inviter dans son local des personnes extérieures sous conditions ;
- d'un règlement intérieur, qui détermine les modalités de son fonctionnement et de ses rapports avec les salariés de l'entreprise ;
- de la personnalité civile
- d'une formation économique de 5 jours pour les titulaires

Cela reprend les règles applicables au CE, à l'identique.

LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES

BDES : ordre public

La base de données économiques et sociales (BDES) rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes du CSE (3 grandes consultations). La mise à disposition dans la BDES actualisée vaut communication des rapports et informations au comité, dans les conditions et limites fixées par un décret.

Reprend le principe de la base de données économiques et sociales prévue pour le CE, puis le CHSCT.

(C. trav. art. L 2312-18)

BDES : champ de la négociation

Un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires du CSE, définit :

- l'organisation, l'architecture et le contenu ;
- les modalités de fonctionnement, notamment les droits d'accès, le niveau de mise en place dans les entreprises avec établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation

Elle comporte au moins les thèmes suivants : l'investissement social, l'investissement matériel et immatériel, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, les fonds propres, l'endettement, l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, les activités sociales et culturelles, la rémunération des financeurs, les flux financiers à destination de l'entreprise.

Les thèmes « sous traitance » et « transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe ne sont pas repris, et donc non obligatoires dans l'accord.

L'accord peut également intégrer dans la BDES les informations nécessaires aux négociations obligatoires et aux consultations ponctuelles du CSE.

L'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDES sont tels qu'ils permettent au comité social et économique et, le cas échéant, aux délégués syndicaux d'exercer utilement leurs compétences.

A défaut d'accord prévu à l'alinéa premier, un accord de branche peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDES dans les entreprises de moins de 300 salariés.

L'ordonnance ajoute la possibilité de négocier la mise en place et le contenu de la BDES.

(C. trav. art. L 2312-21)

BDES : dispositions supplétives

En l'absence d'accord, la BDES est mise en place au niveau de l'entreprise et accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel du CSE ainsi qu'aux membres de la délégation du personnel du CSE central d'entreprise, et aux délégués syndicaux.

Les informations contenues dans la BDES sont définies dans le code du travail.

En l'absence d'accord en disposant autrement, il doit s'agir d'un support informatique dans les entreprises d'au moins 300 salariés et papier ou informatique dans les autres.

Il appartient à l'employeur d'informer de l'actualisation de la BDES, selon les modalités qu'il fixe, ainsi que les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la BDES.

C'est également à l'employeur de préciser le caractère confidentiel et pour quelle durée.

En l'absence d'accord, doivent figurer dans la BDES les informations sur l'année en cours, **les 2 années précédentes, et telles qu'elles peuvent être envisagées sur les 3 années suivantes.**

Il doit s'agir de données chiffrées, ou à défaut de grandes tendances pour les années à venir. L'employeur indique, pour ces années, les informations qui, eu égard à leur nature ou aux circonstances, ne peuvent pas faire l'objet de données chiffrées ou de grandes tendances, pour les raisons qu'il précise.

(Décret du 29 décembre 2017 n° 2017-1819 ;C. trav. Art R 2312-10 et suivants)

LES BUDGETS: CALCUL ET UTILISATION

Subvention de fonctionnement

Montant du budget de fonctionnement

Le CSE bénéficie d'un budget de fonctionnement versé par l'employeur de :

- **0,2 %** de la masse salariale brute **dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés,**
- **0,22%** de la masse salariale brute **dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés.**

(C. trav. art. L 2315-61)

Le budget a été augmenté pour les entreprises de plus de 2 000 salariés.

En cas d'établissements distincts, le budget est versé aux comités sociaux et économiques d'établissement. Le budget de fonctionnement du comité social et économique central est déterminé par accord entre le comité central et les comités d'établissement.

(C. trav. art. L 2315-62)

La masse salariale brute est constituée par:

- l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale (L 242-1 du Code de la Sécu) ;
- à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ;
- ~~en incluant les sommes versées en application d'un accord d'intéressement et/ou de participation~~.

La loi de ratification a supprimé les sommes versées en application d'un accord d'intéressement et/ou de participation de l'assiette.

On ne prend donc plus en compte la masse salariale comptable (compte 641). Les indemnités de rupture sont à présent exclues en tout état de cause.

Utilisation du budget de fonctionnement

Le code du travail n'apporte que quelques précisions sur l'utilisation du budget de fonctionnement, celui-ci devrait servir comme par le passé à financer des dépenses de documentation, formation, assistance juridique, expertise…

La possibilité de financer la formation des délégués syndicaux a été maintenue et **la loi de ratification prévoit la possibilité de financer la formation des représentants de proximité.**

Le financement de plusieurs expertises a été mis en partie à la charge du budget de fonctionnement.

On notera que le budget de fonctionnement était attribué au CE, à l'exclusion du CHSCT et des DP. Avec le CSE, le budget est alloué à l'instance unique, et pourra donc être utilisé indistinctement pour remplir des missions économiques ou en santé et sécurité.

Contribution aux activités sociales et culturelles

Montant de la contribution

Le CSE a droit chaque année à une contribution pour financer les activités sociales et culturelles dont le montant **est fixé par accord d'entreprise.**

C'est un ajout de l'ordonnance.

A défaut, elle ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint ~~au cours des trois dernières années précédant~~ la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie au premier alinéa.

La loi de ratification prévoit à défaut d'accord d'entreprise de se référer uniquement au rapport « contribution/masse salariale » de l'année précédente.

(C. trav. art. L 2312-81)

Dans les entreprises comportant plusieurs établissements, la détermination du montant global de la contribution patronale versée pour financer les activités sociales et culturelles du comité est effectuée **au niveau de l'entreprise**.

La répartition de la contribution entre les comités sociaux et économiques d'établissement est fixée par un accord d'entreprise au prorata des effectifs des établissements ou de leur masse salariale ou de ces deux critères combinés.

A défaut d'accord, cette répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement.

(C. trav. art. L 2312-82)

La masse salariale à prendre en compte est identique à celle du budget de fonctionnement.

Reliquat budgétaire

Affectation du reliquat

Le CSE peut décider par délibération de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles.

La loi de ratification prévoit qu'un décret en fixera les conditions et limites.

Ou tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget des activités sociales et culturelles au budget de fonctionnement ou à des associations dans la limite de 10% de cet excédent.

Attention à la tentation d'utiliser tout son budget de fonctionnement pour financer les activités sociales, au risque de ne plus pouvoir se financer en cas de besoin.

Le CE pouvait affecter un reliquat de 1% à une association humanitaire reconnue d'utilité publique afin de favoriser les actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale.

COMPTABILITE DU CSE

Comptes du CSE

L'ordonnance reprend les règles comptables applicables au CE, dont:

- La distinction entre « petits, moyens et gros CSE » pour déterminer l'étendue des obligations comptables ;
- L'obligation de faire un rapport annuel d'activité et de gestion ;
- La réunion spécifique d'approbation des comptes.

Le décret du 29 décembre 2017 n°2017-1819 reprend les seuils applicables au CE.

Sauf lorsque cela est expressément précisé, les règles décrites dans ce livret concernent les CSE des entreprises d'au moins 50 salariés.

LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL: Fonctionnement et attributions

FONCTIONNEMENT DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL

Composition

Le CSE central est composé de

- L'employeur ou son représentant
- Un n**ombre égal de titulaires et suppléants**, élus par chaque établissement parmi les CSE d'établissements, dont les sièges réservés aux cadres sous conditions (3ème collège, ou au moins 500 salariés ou au moins 25 cadres)
- Représentant syndical choisi parmi les élus ou RS au CSE d'établissements

Sauf accord collectif, le nombre maximum de membres est de 25 titulaires et 25 suppléants.

Médecin du travail, inspecteur du travail, agent de prévention de la CARSAT et responsable sécurité sont conviés aux réunions portant sur la santé et la sécurité.

Commission santé, sécurité et conditions de travail

Une commission santé, sécurité et conditions de travail centrale est mise en place dans les entreprises d'au moins 300 salariés. Les mêmes règles de mise en place que la CSSCT des CSE.

Répartition des sièges

La répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges fait l'objet **d'un accord** entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu à la double majorité.

En cas de désaccord, l'autorité administrative dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise décide de cette répartition. La saisine de l'autorité administrative suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats en cours des élus concernés jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

Modalités de fonctionnement

Le CSE central est doté de la personnalité civile.

Il est présidé par l'employeur ou son représentant, **assisté éventuellement de deux collaborateurs qui ont voix consultative.**

Les membres désignent un **secrétaire et un secrétaire adjoint** en charge des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail. Ils déterminent, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice des missions.

Les décisions du CSE central portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux ainsi que ses résolutions prises à la majorité des membres présents

Réunions

L'instance se réunit au moins une fois **tous les six mois** au siège de l'entreprise sur convocation de l'employeur.

Elle peut tenir des réunions exceptionnelles à la demande de la majorité de ses membres.

La visioconférence pour réunir le CSE central peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus du comité ou à défaut limité à 3 réunions par année civile.

L'ordre du jour est arrêté par **le président et le secrétaire.** Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire. Il est communiqué aux membres 8 jours au moins avant la séance.

LES ATTRIBUTIONS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL

Du CSC Central

Il exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement, seul consulté sur :

- ✓ **Les projets décidés au niveau de l'entreprise** qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux CSE d'établissement ;
- ✓ **Les projets et consultations récurrentes décidés au niveau de l'entreprise** lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies ;

Les CSE d'établissement

Ils ont les mêmes attributions que le CSE d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement :

- ✓ Est consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement
- ✓ Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CSE d'entreprise et un ou plusieurs comités d'établissement, un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels les comités rendent et transmettent leurs avis
- ✓ A défaut d'accord, l'avis de chaque CSE d'établissement est rendu et transmis au CSE central d'entreprise et l'avis du CSE central est rendu dans des délais fixés par décret en Conseil d'Etat.

Délai d'examen

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CSE central et un ou plusieurs CSE d'établissements les délais de consultations s'appliquent au CSE central.

L'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au CSE central au plus tard 7 jours avant la fin de l'expiration du délai.

A défaut l'avis du comité d'établissement est réputé négatif.

(Décret du 29 décembre 2017 n° 2017-1819 ;C. trav. Art R 2312-6)

Désignation d'un expert

A défaut d'accord sur les consultations récurrentes, les consultations sur les orientations stratégiques, et sur la situation économique et financière ont lieu au niveau de l'entreprise: donc compétence du CSE central pour le recours à l'expert.

Pour la consultation sur la politique sociale, elle a lieu au niveau de l'entreprise et l'établissement, peut penser que le recours à l'expert est double.

Tous autres projets importants en matière économique ou de santé est en principe de la compétence du CSE central: donc recours à l'expert au niveau central.

POUR ALLER PLUS LOIN…

Représentants de proximité

L'ordonnance prévoit la possibilité de mettre en place, **par accord d'entreprise**, des représentants de proximité.

Il peut s'agir de membres du CSE, ou désignés par lui, pour une durée qui prend fin avec le mandat au CSE.

Il revient à l'accord de définir:

- le nombre de représentants ;
- leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- les modalités de désignation ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment les heures de délégations.

(C. trav. art. L 2313-7)

Le Conseil d'Entreprise

Attributions

Le conseil d'entreprise exerce l'ensemble des attributions du CSE. Mais également il est seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.

Y compris l'accord collectif dans le cadre d'un PSE, le protocole d'accord préélectoral, et l'accord permettant de déroger au nombre de collèges électoraux ou au principe des élections pendant le temps de travail

La 6ème ordonnance étend à ces hypothèses qui étaient à l'origine exclues.

Les modalités de fonctionnement sont identiques à celles prévues pour le CSE.

Le conseil d'entreprise assure donc une grande partie des missions dévolues en principe au délégué syndical. Celui-ci aura-t-il un siège au conseil d'entreprise?

Mise en place

L'ordonnance prévoit que le conseil d'entreprise peut être instauré par **accord d'entreprise à durée indéterminée**, ou par accord de branche étendu pour les entreprises dépourvues de délégué syndical.

L'accord précise les modalités selon lesquelles les négociations se déroulent au niveau des établissements.

Il est possible de le mettre en place au niveau de l'UES.

Contenu de l'accord

L'accord précise:

- le nombre d'heures de délégation des élus du conseil d'entreprise participant aux négociations ;

Le temps passé à la négociation reste considéré comme temps de travail et payé à échéance normale. Un décret du 29 décembre 2017 n°2017-1819 prévoit à défaut d'accord un crédit supplémentaire mensuel pour chaque élu participant à une négociation: 12 heures jusque 149 salariés, 18 heures de 150 à 499 salariés et 24 heures à compter de 500 salariés.

- des dispositions relatives à l'indemnisation des frais de déplacement ;
- le cas échéant, la composition de la délégation qui négocie les accords d'établissement ;
- la périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation.

Validité des accords conclus par le conseil d'entreprise

La validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu par le conseil d'entreprise est subordonnée à sa signature par la majorité des membres titulaires élus du conseil ou par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Pour l'appréciation de ce dernier score, il est tenu compte des suffrages recueillis lors du premier tour des élections pour les élus au premier tour de scrutin, et de ceux recueillis lors du second tour pour les élus au second tour de scrutin.

(C. trav. art. L 2321-1)