

Le Comité Social et Économique

[Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales]



Mars 2018

Brochure fédérale N° 30

Le Comité Social et Économique

[Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales]



Les Brochures précédentes

Brochure n°1 – LA GPEC

Brochure n°2 – LA CRISE ECONOMIQUE C'EST EUX, LA SOLUTION C'EST NOUS !

Brochure n°3 – LES RESTRUCTURATIONS D'ENTREPRISE

Brochure n°4 – DECALOGUE POUR UNE REDACTION NON SEXISTE

Brochure n°5 – PORTRAITS DE MARC

Brochure n°5 BIS – HORS-SERIE – LE FRONT NATIONAL OU L'IMPOSTURE SOCIALE

Brochure n°6 – SONDAGE, CENTRES D'APPELS ET INFORMATIQUE

Brochure n°7 – D'UNE CONCEPTION DU SYNDICALISME ... A UNE DEMARCHE SYNDICALE

Brochure n°8 – DE LA QUESTION DES DEFICITS ... QUELQUES ELEMENTS D'ANALYSE ET DE REPOSE

Brochure n°9 – LE TELETRAVAIL

Brochure n°10 – LES TEXTES DU 9^{ème} CONGRES DE LA FEDERATION DES SOCIETES D'ETUDES

Brochure n°11 – LA GRANDE CONFERENCE SOCIALE

Brochure n°12 – COMPRENDRE L'ÉVOLUTION DU SECTEUR DES SSII ET CONNAÎTRE SES FONDAMENTAUX POUR MIEUX LIRE ET DÉCRYPTER LES DISCOURS DES FÉDÉRATIONS PATRONALES ET DES DIRECTIONS

Brochure n°13 – ANALYSE SECTORIELLE

Brochure n°14 – PREMIER BILAN DE LA FEUILLE DE ROUTE SOCIALE

Brochure n°15 – GUIDE LA COMPTABILITÉ À USAGE DES SYNDICATS

Brochure n°16 – BUREAUX D'ETUDES, COÛT DU CAPITAL ET SSII

Brochure n°17 – CENTRES D'APPELS / SONDAGE

Brochure n°18 – ABECEDAIRE - 1^{ère} Partie

Brochure n°19 – COMBATTRE LE PROJET DE LOI MACRON

Brochure n°20 – L'HYPER FEMINISATION DU SECTEUR DES CENTRES D'APPELS

Brochure n°21 – RAPPORT COMBRESSELLE

Brochure n°22 – L'ACCORD SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Brochure n°23 – ABECEDAIRE - 2^{ème} Partie

Brochure n°24 – LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Brochure n°25 – FORFAIT JOURS

Brochure n°26 – LA COMPETITIVITE

Brochure n°27 – 10^{ème} CONGRES FEDERAL - NOS ORIENTATIONS

Brochure n°28 – L'IMPACT DU NUMERIQUE SUR L'EMPLOI ET LE TRAVAIL - 1^{ère} partie

Brochure n°29 – L'IMPACT DU NUMERIQUE SUR L'EMPLOI ET LE TRAVAIL - 2^{ème} partie

Sommaire

- 6 - Introduction
- 7 - Calendrier de mise en place
- 8 - Les nouvelles instances représentatives du personnel
- 9 - Mise en place du CSE
- 10 - Durée du mandat
- 11 - Composition du CSE
- 12 - Formalisme des réunions
- 13 - Périodicité des réunions
- 14 - Heures de délégation
- 17 - Les moyens du CSE
- 18 - Formation des membres du CSE
- Statut protecteur
- 19 - Budget CSE
- 22 - Attributions du CSE
- 25 - Modalités d'exercice des attributions du CSE
- 26 - La procédure de consultation
- 28 - Les consultations récurrentes
- 29 - Les consultations ponctuelles
- 30 - La BDES
- 31 - Informations trimestrielles
- L'expertise
- 35 - Commissions
- 39 - CSE Central et CE d'établissement
- 40 - Les représentants de proximité
- 42 - Le conseil d'entreprise



Introduction

La bataille que nous avons menée contre la loi travail XXL, c'est-à-dire l'ensemble des ordonnances n'a pas permis, malheureusement, d'y faire échec.

Les vieilles revendications du patronat ont donc été, en partie, satisfaites. C'est une régression sociale importante, dont l'objectif est de diminuer l'influence des organisations syndicales et de flexibiliser les salarié.e.s.



L'ordonnance numéro 2 de 47 pages créant le Comité Social et Economique (CSE), se situe pleinement dans cette logique en réécrivant pas moins de 200 pages du Code du Travail. Les institutions représentatives du personnel fusionnent et le CHSCT disparaît en tant qu'institution autonome. Cette fusion implique :

- La disparition des délégués du personnel, conquête ouvrière depuis 1936. Front populaire [Seuil à partir de 11 salarié.e.s].
- La disparition du comité d'entreprise, conquête ouvrière de 1945. Libération [Seuil à partir de 50 salarié.e.s].
- La disparition du CHSCT en tant qu'institution autonome, lois Auroux. [Seuil à partir de 50 salarié.e.s].

Il est vrai que la loi Balladur de 1993, relative à la création de la Délégation Unique du Personnel, (regroupement CE-DP) pour les entreprises de 50 à 200 salariés, et la loi Rebsamen de 2015 qui élargit la DUP au CHSCT pour les entreprises de 50 à 300 salarié.e.s, ont commencé à détricoter le Code du Travail en la matière. Mais, jamais nous n'avons assisté à une remise en cause de cette ampleur. L'objectif est un changement de modèle social dans une pièce en plusieurs actes qui a vu le triomphe de la loi XXL, l'engagement de « *négociation* » sur la formation professionnelle, la retraite et la refondation de l'assurance chômage.

Il nous est apparu important, dans ce cadre, de présenter cette nouvelle institution afin de se mettre en capacité de partir à la conquête de ces CSE pour défendre, au mieux, les intérêts des salarié.e.s, voire d'obtenir de nouvelles garanties sociales et s'opposer à tout conseil d'entreprise.

Calendrier de mise en place

La mise en place du CSE doit intervenir au plus tard, le 31 décembre 2019. Mais des aménagements ont été prévus.

Protocole préélectoral signé avant le 23/09/2017 (date de publication de l'ordonnance)

- ❖ Elections DP/CE/DUP et CHSCT restent applicables.
- ❖ Mise en place du CSE au plus tard le 1^{er} janvier 2020.
- ❖ L'employeur peut avancer la date par accord ou décision unilatérale après consultation des IRP.

Fin des mandats entre le 23/09/2017 et le 31/12/2017

- ❖ Prorogation automatique des mandats jusqu'au 31/12/2017
- ❖ Prorogation de un an maximum par accord ou décision unilatérale de l'employeur après consultation des IRP.

Fin des mandats en 2018

- ❖ Réduction ou prorogation des mandats d'un an maximum par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur après consultation des IRP.

Entreprises à établissements distincts

- ❖ Les dates butoir restent les mêmes
- ❖ Prorogation ou réduction des mandats pour que les dates de mise en place du CSE d'établissement et du CSE central coïncident.

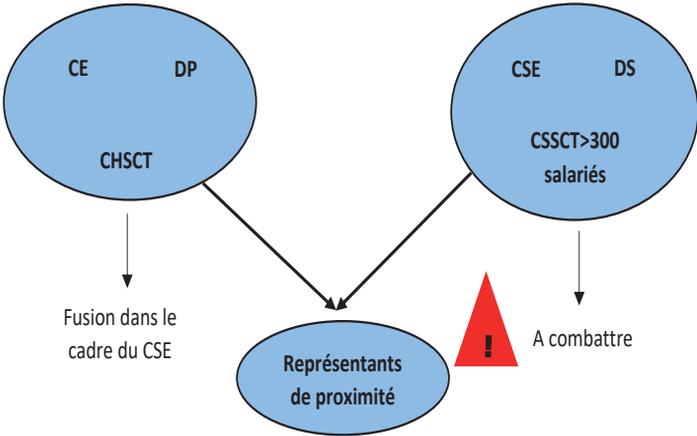
La Loi de ratification :

L'entreprise dans laquelle les mandats des IRP arrivent à échéance en 2019 pourra avancer la mise en place du comité social et économique, ce qu'elle ne pouvait pas faire pour le moment en raison des dispositions transitoires actuelles (Ord. n°2017-1386 du 22 septembre 2017, art.9).

Ainsi, le projet de loi précise que l'entreprise devant renouveler ses instances représentatives du personnel en 2019 pourra réduire d'un an maximum leur mandat :

- soit par accord collectif ;
- soit par décision unilatérale, après consultation de l'IRP appropriée.

Les nouvelles instances représentatives du personnel



Mise en place du CSE

Le CSE est mis en place dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 11 salarié.e.s, effectif atteint au cours de 12 mois consécutifs.

Des CSE d'établissements et un CSE central peuvent exister s'il y a au moins deux établissements distincts.

Un CSE d'établissement peut être mis en place par accord collectif majoritaire, par accord entre la majorité des membres du CSE et l'employeur, ou par décision unilatérale de l'employeur ! Il faut qu'il y ait d'abord ouverture de la négociation par l'employeur.

Un CSE peut être mis en place au sein d'une Unité Economique et Sociale.

Etablissement distinct : autonomie de gestion de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

Cette définition des plus restrictives va permettre une réduction importante du nombre d'établissements distincts. Et ce d'autant, qu'in fine, c'est l'employeur qui peut décider seul.

Il nous faut combattre cette définition, en allant vers une définition liée à un degré d'autonomie minimum. En même temps, il faut garder également la notion d'établissement au sens des DP.

C'est l'enjeu fondamental à la fois pour exercer utilement les attributions des ex-DP et du CHSCT qui nécessitent une proximité avec les salarié.e.s, mais aussi parce que la disparition de la notion d'établissement au sens DP et la modification de celle au sens CE va drastiquement réduire le nombre d'élus.

D'autre part, il va falloir se battre pour créer soit des CSE à des niveaux proches des salarié.e.s (créer le plus d'établissements distincts possibles), soit créer des représentants de proximité qui auront des attributions de DP et/ou de santé, sécurité et conditions de travail).

Durée du mandat

La règle est maintenue. La durée du mandat est de 4 ans sauf accord collectif prévoyant une durée de mandat inférieure. Cette durée doit être comprise entre 2 et 4 ans.

Le nombre de mandats successifs est limité à trois sauf :

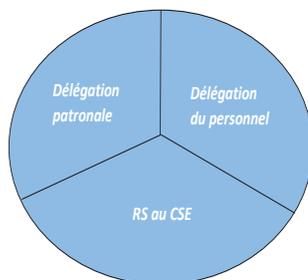
- Si le protocole d'accord préélectoral (PAP) en dispose autrement pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salarié.e.s. Mais il n'est pas possible de déroger à cette limitation pour les entreprises de plus de 300 salarié.e.s [La loi de ratification].
- Excepté pour les entreprises de moins de 50 salarié.e.s.

Cette disposition est applicable à compter du 1^{er} mandat du CSE. Le dispositif ne pourrait avoir pour effet de réduire en deçà de 12 ans la durée des mandats successifs, quelle que soit leur durée. Les Délégués Syndicaux, les Représentants Syndicaux au CSE ne sont pas concernés par cette mesure.

Le Protocole d'Accord Préélectoral peut prévoir que le mandat soit indéfiniment renouvelable pour les entreprises de 50 à 300 salarié.e.s. Il nous faut donc mettre cette clause dans le PAP.

Composition du CSE

Pour les entreprises de plus de 50 salarié.e.s, la composition est identique au Comité d'Entreprise. C'est un scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Il y a deux ou trois collèges.



Les listes de candidat doivent avoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Il y a un nombre égal de titulaires et de suppléants. Leur nombre peut être augmenté selon la condition de la double majorité. Le suppléant n'existe plus de droit aux réunions, mais n'est présent qu'en absence du titulaire.

Dans les entreprises de plus de 50 salarié.e.s et de moins de 300 salarié.e.s, le Délégué Syndical est, de droit le représentant syndical au CSE. Dans les entreprises d'au moins 50 salarié.e.s, le nombre de personnes pouvant assister le président passe de 2 à 3.

Dans les entreprises d'au moins 50 salarié.e.s, le CSE désignera un bureau constitué d'un secrétaire et d'un trésorier.

Le suppléant

C'est un des éléments qui peut être négocié dans un accord collectif de droit commun.

En effet, la participation des suppléants aux réunions est très importante pour leur permettre de suppléer efficacement aux titulaires et pour se former afin de prendre ultérieurement un mandat de titulaire.

Il semblerait par ailleurs que les suppléants doivent tout de même être destinataires de l'ordre du jour (l'ordonnance dit que l'ordre du jour est communiqué aux membres du CSE (L2315-30). Rien n'est dit à propos de la convocation mais pour la CGT, il est logique que les suppléants la reçoivent au cas où ils remplaceraient un titulaire.

Formalisme des réunions

CSE de moins de 50 salarié.e.s

Les règles de Délégué du personnel restent applicables : délai d'envoi des questions-réponses, registre des DP... Mais les représentants du personnel ne peuvent plus se faire assister. Les suppléants n'assistent aux réunions qu'en l'absence du titulaire.

CSE de 50 salarié.e.s et plus

Les règles aux délibérations, votes, procès-verbaux sont celles actuellement applicables au Comité d'Entreprise. Le règlement intérieur du CSE est obligatoire. Celui du Comité d'Entreprise doit être mis à jour et celui du CHSCT est remis en cause.

Les règles relatives à l'ordre du jour et à la convocation du Comité d'Entreprise sont celles actuellement applicables à l'exception :

- L'employeur peut se faire assister de 3 personnes (L2315-23 du code du Travail).
- Les suppléants n'assistent aux plénières qu'en l'absence des titulaires (L2314-1 du Code du Travail).
- Le médecin du travail et le responsable sécurité peuvent assister de droit et avec voix consultatives aux réunions portant sur la santé sécurité (L2314 du Code du Travail).
- L'ordre du jour est communiqué par l'employeur aux membres du CSE, à l'Inspection du Travail et à la Carsat au moins 3 jours avant la réunion (8 en ce qui concerne le CSE central) (L2315-30 du Code du Travail).
- Les résolutions sont prises à la majorité des membres présents. L'ordre du jour est établi par le président et le secrétaire. Le procès-verbal est établi par le secrétaire. Le CSE est réuni à la demande de deux membres au moins.
- Possible recours à la visioconférence pour trois réunions par an au maximum.

Périodicité des réunions

Pour les entreprises de 300 salarié.e.s et plus, c'est une réunion mensuelle.
Pour les entreprises de moins de 300 salarié.e.s, c'est une réunion tous les deux mois.

Par accord collectif majoritaire sans référendum, il est possible de prévoir une autre périodicité des réunions sans être inférieur à six.

Le nombre de réunion annuelle est donc revu à la baisse, alors même que le CSE réunit désormais toutes les attributions de trois IRP différentes.

Cependant, il est possible d'augmenter (et de diminuer ! mais pas en dessous de 6 par an) ce nombre de réunion par accord collectif [30% des OS jusqu'en mai 2018 puis 50% des OS représentatives, mais en revanche pas de possibilité de recourir au référendum si seules 30% des organisations ont signé], ou en l'absence de délégué syndical, par un accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires du CSE (L2312-19).

Il faut prévoir une séparation de l'ordre du jour en fonction des attributions du CSE pour permettre une réunion mensuelle sur les attributions des ex-DP, une réunion mensuelle sur les attributions des ex-CE, et une réunion trimestrielle sur les attributions des ex-CHSCT ou de la commission SSCT...

Pour éviter que les élus passent tout leur temps en réunion et pour permettre plus de proximité avec les salarié.e.s, il est indispensable de négocier une augmentation des heures de délégation, une augmentation du nombre d'élus et la création de représentants de proximité.

Heures de délégation

Les suppléants ne bénéficient toujours pas d'heures de délégation. Les bénéficiaires des heures de délégation sont les mêmes qu'actuellement, à savoir les titulaires et les RS au CE pour les entreprises de plus de 500 salarié.e.s.

Avec le Protocole d'Accord Préélectoral, il est possible de modifier le volume individuel des heures. Le report d'un mois sur l'autre et la mutualisation entre les titulaires et avec les suppléants sont désormais possibles dans la limite de 12 mois. Le report ou la répartition entre élus ne doit pas être supérieur à une fois et demi le crédit mensuel.

Il y a maintien de la présomption de bonne utilisation et du principe du paiement à l'échéance normale. Le temps passé en formation des membres du CSE ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

Cela concerne les réunions plénières et les réunions préparatoires dans la limite d'une durée annuelle globale prévue par accord et à défaut de 30h/an pour les entreprises entre 300 et 1000 salarié.e.s et 60h/an pour celles au-dessus de 1000 salarié.e.s.

Le crédit d'heures des délégués syndicaux n'est pas modifié. Le dépassement du crédit d'heures est possible en cas de circonstances exceptionnelles.

Effectifs	Nombre Titulaires	Nombre mensuel d'heures
11 à 24	1	10
25 à 49	2	10
50 à 74	4	18
75 à 99	5	19
100 à 124	6	21
125 à 149	7	21
150 à 174	8	21
175 à 199	9	21
200 à 249	10	22
250 à 399	11	22
400 à 499	12	22
500 à 599	13	24
600 à 799	14	24
800 à 899	15	24
900 à 999	16	24
1000 à 1249	17	24
1250 à 1499	18	24
1500 à 1749	20	26
1750 à 1999	21	26

Effectifs	Nombre Titulaires	Nombre mensuel d'heures
2000 à 2249	22	26
2250 à 2499	23	26
2500 à 2999	24	26
3000 à 3499	25	26
3500 à 3999	26	27
4000 à 4249	26	28
4250 à 4749	27	28
4750 à 4999	28	28
5000 à 5749	29	29
5750 à 5999	30	29
6000 à 6749	31	29
6750 à 6999	31	30
7000 à 7749	32	30
7750 à 8249	32	32
8250 à 8999	33	32
9000 à 9749	34	32
9750 à 9999	34	34
A partir de 10000	35	34

Le nombre d'élus dans le CSE a été nettement revu à la baisse par rapport aux IRP antérieurs. De -50% à -27,3%. La baisse est particulièrement marquée pour les entreprises comptant de 11 à 174 salarié.e.s (de -46,2% à -50%). De 175 à 2000 salarié.e.s, la diminution du nombre d'élus varierait de -27,3% à -35,7%.

En plus de cette baisse arithmétique, d'autres facteurs viennent affaiblir la délégation du personnel :

- Les suppléants ne pourront plus assister aux réunions du CSE qu'en l'absence du titulaire,
- La notion d'établissement qui a été retenue pour la mise en place du CSE est celle qui était applicable au CE. Or, celle-ci est plus restrictive que celle valable pour les DP ou le CHSCT. Concrètement, tous les CE actuels donneront lieu à un CSE, ce qui ne sera pas nécessairement le cas pour les établissements qui avaient uniquement une implantation DP ou CHSCT.

- Le nombre d'élus tend à plafonner au fur et à mesure que l'effectif s'accroît. L'employeur a donc intérêt à limiter le nombre d'établissements pour que l'effectif de référence soit le plus élevé possible.

Exemple : une entreprise de 205 salarié.e.s n'aurait que 10 titulaires au CSE si elle est constituée d'un seul établissement. En revanche, si deux établissements sont reconnus, l'un des 126 salarié.e.s, l'autre de 79 salarié.e.s, le nombre total de titulaires serait porté à 12 (7+5).

Notons que le protocole d'accord préélectoral pourra désormais modifier le nombre de membres de la délégation du personnel à la hausse mais aussi à la baisse.

Le total d'heures de délégation est en diminution dans les entreprises de moins de 200 salarié.e.s, les baisses allant de 7,8% à 28%. De 200 jusqu'à 1000 salarié.e.s, le total des heures de délégation augmente de 4,9% en moyenne.

Au-delà de 1000, plus le nombre de salarié.e.s augmente, plus le taux de croissance du contingent d'heures de délégation s'accroît, allant de moins 5% à 30%.

Cependant, cela ne suffira pas à compenser la perte de « *cerveaux* » disponibles pour la réflexion collective, d'autant plus qu'un membre du CSE devra assumer 3 missions qui pouvaient antérieurement être partagées entre 3 élus différents.

Les moyens du CSE

CSE dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s

Le CSE dispose des moyens prévus actuellement pour les Délégués du Personnel : local, affichage, liberté de déplacement etc. Il n'a pas de personnalité morale ni de budget.

CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus

Le CSE bénéficie des moyens dont disposent actuellement le Comité d'Entreprise et le CHSCT :

- Local aménagé.
- Matériel.
- Affichage.
- Liberté de circulation.
- Il dispose de la personnalité morale et peut donc agir en justice et gérer son patrimoine.

Sort des biens du Comité d'Entreprise

L'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des CE-CCE-DUP-CHSCT existant au 23 septembre 2017 est transféré de plein droit aux nouveaux CSE mis en place au terme des mandats et au plus tard le 31 décembre 2019.

Une convention doit être conclue entre le CSE et les anciennes instances afin de définir les conditions de la mise à disposition de biens de toutes natures et les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatives aux activités transférées.

La loi de ratification : un règlement intérieur ne pourra pas comporter d'obligation non prévue par la loi.

Formation des membres du CSE

La formation économique des élus titulaires du CSE est maintenue :

- Droit à formation de 5 jours tous les 4 ans.
- Prise en charge par le CSE.

La formation santé et sécurité bénéficie à tous les membres du CSE (L2315-40 du Code du Travail), tant titulaires que suppléants. [\[La loi de ratification\]](#).

Les élus ont aussi droit à :

- 3 jours de formation pour les entreprises de moins de 300 salarié.e.s.
- 5 jours de formation pour les entreprises de 300 salarié.e.s et plus.

L'employeur prend en charge ces formations (L2315 du Code du Travail).

Les formations des membres du CSE sont dispensées par des organismes figurant sur une liste arrêtée par décret en Conseil d'Etat (L2315-17 du Code du Travail). Les formations sont renouvelées lorsque les représentants du personnel ont exercé leur mandat pendant 4 années consécutives ou non (L2315-17 du Code du Travail). Le temps de formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Statut protecteur

Les salarié.e.s protégé.e.s sont les mêmes qu'auparavant. Il y a eu transposition des règles pour les membres du CSE (L2411-2 du code du Travail). La procédure protectrice en cas de rupture du contrat de travail est inchangée :

- Consultation du CSE.
- Autorisation de l'Inspection du travail.

En cas de transfert d'entreprise, quelques règles ont changé. Ainsi, la protection d'un DS, ayant perdu son mandat suite à un transfert, n'est plus soumis à la condition d'exercice de 12 mois d'exercice du mandat. Le salarié mandaté pour négocier un accord est protégé pendant 6 mois au lieu de 12.

Budget CSE

Le taux de subvention de fonctionnement a été relevé pour les grandes entreprises. Il est passé de 0.22 % pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à 2000 salariés. Il demeure le même pour les entreprises de 50 à 1999 salariés, à savoir 0.2%.

L'assiette des subventions a évolué : la subvention n'est plus basée sur le compte 641 du plan comptable. Elle a désormais pour assiette tous les gains et rémunérations soumis à cotisations sociales en application de l'article L242-1 du Code de la Sécurité Sociale. Exceptées les sommes attribuées au titre de l'intéressement et de la participation (compte 648 et 591 du plan comptable). Les indemnités versées lors de la rupture d'un CDI ne sont pas comptabilisées.

Le budget des ASC ne peut être inférieur au total plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise des 3 dernières années précédant la prise en charge des ASC. Le rapport de la contribution au montant global des salaires payés ne peut pas être inférieur au même rapport pour l'année de référence.

Le budget de fonctionnement du CSE peut financer la formation des Délégués Syndicaux.

Après délibération au sein du CSE, il est possible d'affecter tout ou partie de l'excédent annuel de la subvention de fonctionnement au budget social.

L'excédent du budget social peut également être versé à une association dans la limite de 10% de l'excédent. Attention, il ne faut pas confondre excédent et reliquat.

- **Montant du budget**

Au final, le budget de fonctionnement n'est pas augmenté, alors que le CSE intègre le CHSCT, dont toutes les dépenses étaient entièrement prises en charge par l'employeur !

Cet argument devra être utilisé dans les négociations pour obtenir une augmentation du budget de fonctionnement.

Il faut donner les moyens aux élus de faire fonctionner correctement leurs attributions santé, sécurité et conditions de travail. Ainsi, il peut être revendiqué que le budget de fonctionnement légal soit augmenté de l'équivalent de la plus haute des sommes annuelles versées lors des trois dernières années de fonctionnement du CHSCT.

- **Assiette de calcul du budget**

En cas de licenciements importants dans l'entreprise, l'inclusion de ces indemnités dans l'assiette de calcul permet aujourd'hui de ne pas faire chuter le budget fonctionnement trop brutalement. Par accord collectif, il est possible de revenir à la jurisprudence précédant les ordonnances, qui incluait toutes ces indemnités dans le calcul du budget.

- **Excédent**

Cette nouvelle règle est catastrophique, puisque les salarié.e.s et leurs représentants seront nécessairement tentés de basculer le budget de fonctionnement du CSE sur le budget des ASC au détriment des formations, des expertises, des frais de justice etc., qui peuvent être élevés et nécessitent d'avoir des réserves. Une délibération du CSE, ou le règlement intérieur pourrait prévoir l'impossibilité de ce transfert.

Cette délibération ou cette clause du règlement intérieur serait sans réelle portée juridique, mais présenterait l'avantage de l'affichage d'une intention politique, garantie par le rapport de force.

A noter que le projet de loi de ratification ajoute que si le CSE n'a pas transféré au cours des trois dernières années l'excédent de son

budget de fonctionnement sur les ASC, et qu'il n'a plus assez de budget pour financer les expertises qu'il doit normalement prendre en charge à 20%, alors ces expertises sont à la charge de l'employeur. Voilà qui donne une nouvelle bonne raison pour ne pas transférer le budget de fonctionnement (L2315-80).

La CGT s'oppose aux transferts d'un budget à l'autre, surtout dans le cas du transfert du budget de fonctionnement vers celui des ASC.

- **Montant de la contribution**

L'ordonnance prévoit que la contribution versée aux ASC est fixée par accord d'entreprise, sans aucun plancher ! La vigilance lors des négociations est donc indispensable sur ce point.

Par ailleurs, le minimum existant en l'absence d'accord a été modifié par un amendement à la loi de ratification des ordonnances : le seul plancher en l'absence d'accord collectif sera que le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

- **Assiette de calcul de la contribution**

De la même manière que pour l'assiette servant de calcul au budget de fonctionnement, les indemnités légales ou conventionnelles du licenciement, de retraite et de préavis sont exclues de l'assiette de calcul de la contribution ASC (L2312-83).

Mais il est possible de les réintégrer par accord collectif de droit commun, par un accord entre l'employeur et le CSE ou dans le règlement intérieur par exemple.

Attributions du CSE

Dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s, le CSE se substitue aux Délégués du Personnel avec un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent [la loi de ratification].

Le CSE se substitue aux Délégués du Personnel-CHSCT-Comité d'Entreprise dans les entreprises de 50 salarié.e.s et plus (L2312-8 à 16 du Code du Travail) :

- > Attributions économiques.
- > Attributions sociales.
- > Attributions en matière de santé et sécurité.
- > Présentation des réclamations individuelles et collectives.

Il faut désormais prendre en compte « l'effet de seuil ». Si l'entreprise dépasse le seuil de 50 salarié.e.s pendant 12 mois consécutifs, elle a un an pour se conformer aux obligations récurrentes d'information et de consultation. Si la durée des mandats restant à courir est inférieure à un an, ce délai d'un an ne court qu'à compter du renouvellement du CSE.

Dans le cas où les entreprises réduisent leurs effectifs en deçà de 50 salarié.e.s sur 12 mois consécutifs précédant le renouvellement du CSE, les attributions de ce dernier sont celles des entreprises de 11 à moins de 50 salarié.e.s.

1. Dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s, le CSE exerce les missions dévolues aux Délégués du Personnel et au CHSCT.

DP

- Présentation des réclamations individuelles et collectives
- Pouvoir de saisine de l'Inspection du Travail
- Consultation en cas de projet de LME collectif

(Salaire, application du Code du Travail et autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise).

CHSCT

- Contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise
- Réalisation d'enquêtes en cas d'AT-MP

Suppression des missions suivantes :

- **Il n'est plus prévu l'accompagnement de l'Inspection du travail lors des visites.**
- **L'information sur le CICE disparaît.**

2. Dans les entreprises de 50 salarié.e.s et plus, le CSE a les missions suivantes :

a. Attributions économiques (L2312-8 du Code du Travail) :

Le CSE exprime l'intérêt des salarié.e.s 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 consulté sur l'organisation, la gestion et la marche de l'entreprise :

- 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 et de travail (durée et organisation du travail et formation professionnelle, techniques de production).
- 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 handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Lorsqu'un accord est conclu dans l'un des domaines de consultation du CSE, ce dernier n'est pas consulté sur la conclusion et la mise en œuvre de l'accord. (L2312-14 du Code du Travail).

b. La santé, la sécurité et les conditions de travail (L2312-9 du Code du Travail

Le CSE :

- Contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise.
- Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.
- 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.
- 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. Le refus de l'employeur doit être motivé.
- Peut procéder aux inspections à intervalles réguliers.
- Peut lancer une procédure d'alerte en cas de danger grave et imminent.

Le CSE est informé de la visite de l'inspecteur du travail par l'employeur et peut présenter ses observations. Un membre du CSE, s'il le souhaite peut accompagner l'Inspection du Travail.

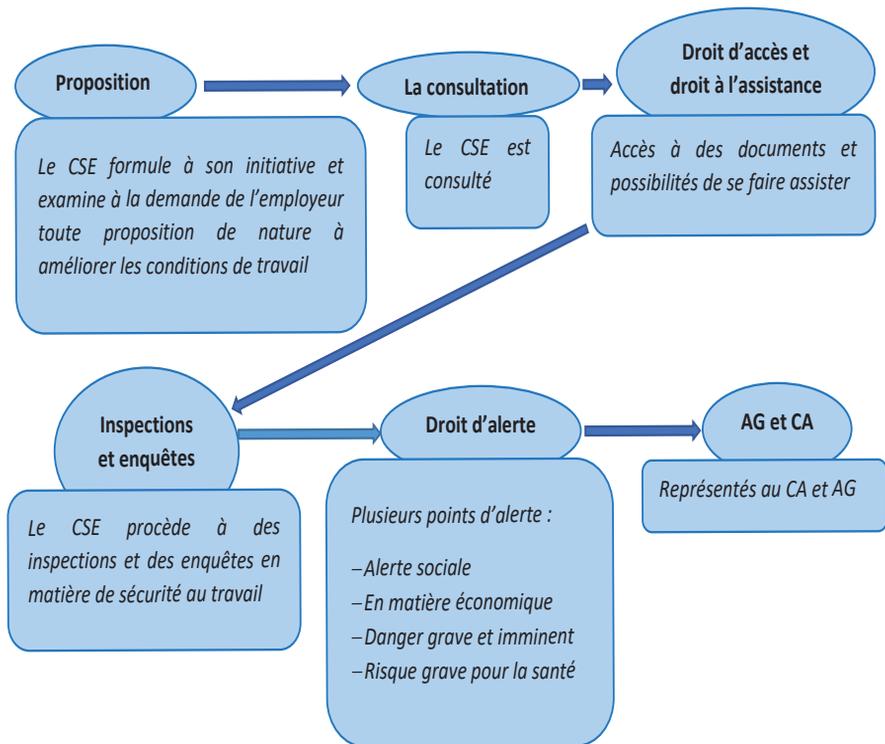
La consultation sur les documents se rattachant à la mission du CHSCT, notamment sur le règlement intérieur n'est pas reprise.

Un ensemble de dispositions reste inchangé :

Les attributions suivantes sont supprimées :

- **L'analyse des conditions de travail.**
- **Veiller à l'observation des prescriptions légales prises en matière de santé et de sécurité.**
- **Contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs.**

Modalités d'exercice des attributions du CSE



La procédure de consultation



- Caractère préalable de la consultation.
- En cas d'informations insuffisantes, saisine du président du TGI en référé.
- Fixation du délai par accord majoritaire, à défaut avec les DS par accord, à défaut par décret.
- A l'expiration du délai, si le CSE ne rend pas son avis, cela équivaut à un avis négatif.
- Avis consultatif.

D'autres dispositions ont changé :

Concernant le délai d'examen.

- Le délai minimum de 15 jours est supprimé.
 - 1 mois ou,
 - 2 mois si expert ou,
 - 3 mois si plusieurs experts lorsque la consultation est doublonnée CSE et CSEC.
- Un accord peut changer ces délais.

Concernant les informations.

- Par accord, il est possible de prévoir que les informations transmises via la BDES concernent les consultations récurrentes et ponctuelles.
- Le contenu de la BDES peut être en partie négocié.

La 6^{ème} ordonnance dite « balai » du 20 décembre 2017 prévoit que les dispositions des accords collectifs relatives aux institutions représentatives du personnel (CE, DP, CHSCT, regroupement des instances, réunions communes de la DUP) cessent de produire leurs effets à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE (art.3).

En conséquence, les dispositions des accords concernant les délais de consultations du comité d'entreprise vont être caducs.

Lorsque les délais ont été augmentés par accord collectif avant la publication des ordonnances, il convient de conclure de nouveaux accords, faute de quoi ce sont les délais parus par le décret qui seront applicables.

Il est à noter que les délais doivent être fonction de la nature et de l'importance des questions qui sont soumises au CSE. Il faut donc refuser une uniformisation des délais par le bas et distinguer les délais en les adaptant à la nature et à l'importance des questions.

La loi de ratification :

Les accords de branche et ceux couvrant un champ territorial et professionnel plus large relatifs aux anciennes IRP seront également caducs.

Les consultations récurrentes

Elles sont aménageables. Il est possible par accord majoritaire sans référendum d'en fixer le contenu, les modalités et la périodicité.

Il y a toujours 3 grands blocs de consultation : orientation stratégique, situation économique et financière et politique sociale, conditions de travail et emploi.

Thèmes	Ordre public	Règles ouvertes à la négociation	Règles supplétives
Orientations stratégiques de l'entreprise		<ul style="list-style-type: none"> Contenu, modalités et périodicité (<i>max 3 ans</i>) des consultations 	Consultation au niveau de l'entreprise (<u>sauf décision contraire de l'employeur</u>), selon une périodicité annuelle et des règles identiques à celles en vigueur avant l'ordonnance (<i>objet et modalités identiques</i>)
Situation économique et financière de l'entreprise	Consulter le CSE au moins tous les 3 ans	<ul style="list-style-type: none"> Liste et contenu des informations nécessaires Niveaux et articulation des consultations (CSEC/CSEE) Nombre d'avis Délais du CSE pour rendre son ou ses avis 	Dans les entreprises à établissements multiples : seul le CSEC est compétent.
Politique sociale, conditions de travail et emploi	Information trimestrielle > 300 salarié.e.s	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de réunions ordinaires du CSE (<i>min : 6/an</i>) Mise en place d'une consultation au niveau du comité de groupe sur la stratégie du groupe (<i>par accord de groupe</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> Consultation qui reste annuelle Inclut la santé et la sécurité Au niveau central et au niveau établissements si des mesures d'adaptation sont prévues Fusion de la consultation CE et CHSCT sur le bilan général de la santé et le programme annuel de prévention Possibilité de prévoir un avis unique du CSE ou avis séparés au cours des consultations propres à chacun des thèmes

Il est possible de négocier un accord pour organiser ces procédures de consultation : périodicité maximale de 3 ans, au moins 6 réunions annuelles et possibilité d'un avis unique sur tout ou partie des thèmes de consultation. A défaut d'accord, les deux premières consultations se font uniquement au niveau de l'entreprise ... sauf si l'employeur en décide autrement. La 3^{ème} se fait au niveau central et au niveau des établissements s'il y a des mesures d'adaptation spécifiques. L'instance peut rendre un avis unique ou des avis séparés sur chacun des thèmes de la consultation.

Les consultations ponctuelles

Ordre public (art. L2312-37CT)	Règles ouvertes à la négociation (accord majoritaire sans référendum, art. L2312-55CT)	Dispositions supplétives
<ul style="list-style-type: none"> • Restructurations et mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs (notamment compression d'effectif et licenciement collectif pour motif économique) • Modification de l'organisation économique ou juridique ; • Conditions d'emploi et de travail (notamment durée du travail) ; • Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salarié.e.s ; • Introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ; • Mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ; • Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contenu des informations-consultations ponctuelles • Modalités de ces consultations notamment le nombre de réunions • Délais de consultation • La mise à disposition des informations dans la BDES • Adapter l'information des nouveaux élus <p><i>Garde-fous : les modalités de la consultation restent d'ordre public concernant :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – <i>Restructurations, compressions d'effectif et licenciement collectif pour motif économique</i> – <i>Procédure de sauvegarde, redressement et liquidation judiciaire</i> – <i>Opération de concentration/OPA</i> – <i>Méthode de recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salarié.e.s</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Documentation économique et financière communiquée 1 mois après chaque élection (art. L2312-57CT) • Entreprise donneuse d'ordre informe immédiatement l'entreprise sous-traitante lorsqu'un projet de restructuration et de compression des effectifs est de nature à affecter le volume d'activité ou d'emploi d'une entreprise sous-traitante. Le CSE de l'entreprise sous-traitante en est immédiatement informé.

Un accord collectif peut organiser la procédure liée aux consultations ponctuelles. Il est conclu avec les délégués syndicaux.

Cet accord définit :

- Le contenu des consultations et les informations ponctuelles ;
- Les modalités de consultation ;
- Les modalités pour rendre les avis.

Par accord de groupe, il y a possibilité de prévoir que les consultations ponctuelles soient effectuées au niveau du comité de groupe. L'accord doit prévoir les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe :

- A chaque CSE des entreprises du groupe, qui reste consulté sur les conséquences des projets sur l'entreprise,
- A l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante de ce groupe.

La BDES

Les 7 rubriques demeurent obligatoires :

- Investissement social, matériel et immatériel.
- Egalité professionnelle.
- Fonds propre et endettement.
- Eléments de rémunération des salarié.e.s et dirigeants.
- Activité sociale et culturelle.
- Rémunération des financeurs.
- Flux financiers à destination des entreprises.

Les données historiques et les perspectives ne sont plus d'ordre public...c'est-à-dire qu'elles sont ouvertes à la négociation. Les dispositions d'ordre public sont les suivantes (L2312-18 du Code du Travail) :

- Mise à disposition d'une BDES.
- Informations nécessaires aux consultations récurrentes.
- L'actualisation de la BDES vaut communication.
- Les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle, notamment les écarts de rémunérations.

D'autres dispositions sont ouvertes à la négociation, accord majoritaire sans référendum (L2312-21 du code du Travail). Il s'agit de :

- L'organisation, l'architecture et le contenu de la base.
- Ses modalités de fonctionnement (droit d'accès et niveau de mise en place).
- Son support et ses modalités de consultation et d'utilisation.
- Les informations nécessaires aux consultations ponctuelles et aux négociations obligatoires avec les Délégués Syndicaux.

Un accord de branche peut être conclu sur le sujet, mais il ne s'applique que dans les entreprises de moins de 300 salarié.e.s. (L2312-21 du code du Travail).

Informations trimestrielles

Elles ont lieu dans les entreprises de 300 salarié.e.s et plus. Sur le fond, il n'y a pas de changement (L2312-69 du Code du Travail).

L'employeur met à la disposition du CSE, dans la BDES, chaque trimestre :
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 salarié.e.s par sexe.

En revanche, le bilan social n'est plus obligatoire. Il peut être écarté par accord (L2312-28 du Code du Travail).

L'expertise

Le CSE peut sur proposition des commissions constituées en son sein recourir à plusieurs types d'expertises (L2315-18 du Code du Travail).

L'expert

Pour les consultations récurrentes sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

L'expert-comptable

- Consultation récurrente sur la situation économique et financière.
- Consultation récurrente sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.
- Consultation ponctuelle sur les restructurations.
- Droit d'alerte économique.
- Projet de licenciement collectif pour motif économique d'au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours.
- Aide à la préparation de la négociation relative aux accords de préservation, de développement de l'emploi ou du PSE.
- Opérations de concentration.
- Offres publiques d'acquisitions.

Le comité peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations en matière d'accord de préservation ou de développement de l'emploi et accord de PSE.

L'expert habilité

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

L'expert technique

Il ne concerne que les entreprises de 300 salarié.e.s et plus.

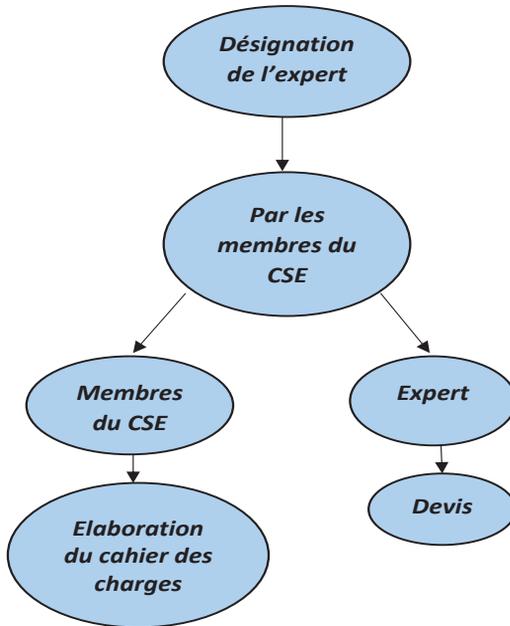
- Consultation sur l'introduction d'une nouvelle technologie et l'aménagement important du poste de travail modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail.
- En vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

Il y a des nouveautés en la matière sur les consultations récurrentes. Un accord d'entreprise ou à défaut un accord entre l'employeur et le CSE peut fixer à l'avance le nombre d'expertise (expertises qui peuvent être prévues sur une ou plusieurs années L2312-9 du Code du Travail). A défaut d'accord,

- Au niveau de l'entreprise pour la consultation sur la stratégie et sur la situation économique et financière. L'employeur peut néanmoins en décider autrement.
- Au niveau de l'entreprise pour la consultation sur la politique sociale.
- Au niveau de l'entreprise pour les consultations ponctuelles.

L'expertise libre demeure toujours (L2315-81 du Code du Travail).

La procédure de décision de recours à l'expertise a changé :



Des nouvelles mesures ont vu le jour. Il y a libre choix de l'expert étendu au cas du recours à un expert technique (entreprise de plus de 300 salarié.e.s). L'élaboration d'un cahier des charges est facultative. L'expert notifie à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise dans les 10 jours qui suivent sa désignation.

L'employeur pourra contester. Le délai maximal de remise du rapport de l'expert est précisé pour chaque catégorie d'expertise. Ainsi, lorsque l'expertise est menée dans le cadre de consultation du CSE, l'expert est tenu de remettre son rapport au moins 15 jours avant l'expiration du délai de consultation du CSE. Pour les autres expertises, ce rapport doit être rendu dans les deux mois qui suivent la désignation de l'expert sauf accord d'entreprise.

Les possibilités de contestation par l'employeur des expertises sont élargies (L2315-86 du Code du Travail) :

- Le coût.
- Le choix de l'expert.
- La délibération du CSE.

Le financement de l'expertise varie selon les expertises :

- | | | |
|---|---|-----------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Expertise libre | → | 100 % CSE |
| <ul style="list-style-type: none"> • Consultation récurrente sur la situation économique et financière • Consultation récurrente sur la politique sociale • Consultation sur les projets LME de plus de 10 salarié.e.s avec PSE • En cas de risque grave | } | 100 % employeur |
| <ul style="list-style-type: none"> • Consultation récurrente sur les orientations stratégiques • Droit d'alerte • Opération de concentration / OPA • Consultation en cas de projet important modifiant les conditions de travail • Accompagnement pour PSE ou APDE | } | 20% CSE
80 % employeur |

Avec les ordonnances, le CSE devra mettre la main à la poche là où auparavant l'employeur finançait seul les frais d'expertise. Bien entendu, le budget de fonctionnement du CSE n'augmente pas pour autant (L2315-80).

La prise en charge totale par l'employeur peut être prévue par un accord collectif du droit commun, dans un accord entre l'employeur et le CSE ou dans le règlement intérieur signé par l'employeur par exemple.

La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Il s'agit de l'ancien CHSCT qui n'est plus une instance autonome. Elle est obligatoire dans les entreprises et les établissements distincts d'au moins 300 salarié.e.s (L2315-36 du Code du Travail). Une CSSCT centrale est mise en place dans les entreprises d'au moins 300 salarié.e.s (L2316-18 du Code du Travail). Elle est aussi obligatoire dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base ou une installation Seveso, et dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salarié.e.s si l'inspection du travail l'estime nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Les modalités de mise en place du CSSCT obligatoire se feront par accord avec les délégués syndicaux et à défaut le CSE. A défaut d'accord, c'est le règlement intérieur du CSE qui en précisera les modalités.

Par accord d'entreprise, il est possible de mettre en place, là où elle n'est pas obligatoire, une CSSCT.

L'accord d'une CSSCT obligatoire définira :

- Le nombre des membres.
- Les missions déléguées et leurs modalités d'exercice.
- Leurs modalités de fonctionnement (heures de délégation).
- Les modalités de leurs formations [5 jours ou 3 jours au regard du seuil de 300 salarié.e.s].
- Les moyens qui lui sont alloués.
- Les conditions et modalités d'une formation spécifique en cas de risques particulier.

Mais que la CSSCT soit obligatoire ou facultative, l'accord ou le règlement intérieur devront respecter les dispositions d'ordre public relatives à sa composition et à son fonctionnement.

La composition

Elle est présidée par l'employeur ou son représentant. Elle est composée d'au minimum trois membres représentants du personnel, dont un dans la catégorie cadre, désignés parmi les titulaires ou les suppléants, par une résolution du CSE prise à la majorité des présents, pour une durée prenant fin avec celle du mandat des membres élus (L2315-39 du Code du Travail). Il est possible de désigner plus de membres. Les membres sont tenus au secret professionnel et à l'obligation de discrétion.

Le fonctionnement

La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions du travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité (L2315-38 du Code de Travail). Le médecin du travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail, l'ingénieur CARSAT, le responsable sécurité de l'entreprise sont invités aux réunions.

Au cours des réunions, l'employeur peut se faire assister par des personnes appartenant à l'entreprise, choisis en dehors du CSE ...sans qu'ils puissent être ensemble en nombre supérieur à celui des représentants titulaires (L2315-39 du Code du Travail).

Il s'agit d'imposer des commissions SSCT y compris dans les entreprises et les établissements de moins de 300 salarié.e.s.

Dans tous les cas, il s'agit de négocier au sein de cette commission des prérogatives se rapprochant au maximum de celles des ex-CHSCT.

Il faut faire en sorte que le travail et les questions de santé soient un sujet central dans le CSE (porté par le syndicat), là où trop souvent il n'est question que d'enjeux économiques.

S'il ne paraît pas possible de faire en sorte que la commission elle-même désigne un expert ou rende un avis qui remplace celui du CSE, la commission pourrait tout de même être consultée spécifiquement par l'employeur en matière de SSCT. Elle pourrait également se prononcer sur l'utilité de désigner un expert.

Il faut également agir pour lier l'avis du CSE à celui de la commission : dans un règlement intérieur ou lors d'une déclaration à la prise de fonction des membres du CSE, ces derniers peuvent s'engager à toujours appliquer les avis de la commission (désignation d'un expert si elle le demande, avis conforme de la commission et du CSE etc.).

Les membres de la commission sont obligatoirement des membres du CSE. Mais il est possible d'inviter des salarié.e.s non élus aux réunions de la commission. Le nombre de 3 membres minimum prévu par l'ordonnance de la commission SSCT est dérisoire. Il est important d'en augmenter le nombre.

Au vu de la rédaction de l'article L2315-41, les modalités de ces commissions sont instituées par le même accord collectif que celui qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts. C'est un accord qui doit réunir la signature de 30% des organisations syndicales jusqu'en mai 2018 puis 50% des organisations syndicales représentatives, mais en revanche pas de possibilité de recourir au référendum si seules 30% des organisations ont signé (L2315-41). En l'absence de délégué syndical, elles peuvent être instituées par un accord entre l'employeur et le CSE (L2315-42). En revanche, le recours à des modes alternatifs de négociation (salarié ou élu mandaté) ne paraît pas possible. En l'absence d'accord, c'est le règlement intérieur de CSE qui en définirait les modalités (L2315-44).

Les autres commissions

Elles sont prévues soit par accord majoritaire et à défaut par le Code du Travail.

Des commissions peuvent être créées pour l'examen de problèmes particuliers. L'employeur peut désigner des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise. Le rapport des commissions est soumis à la délibération du CSE.

Pour les entreprises de plus de 300 salarié.e.s, les commissions égalité professionnelle, logement et formation sont obligatoires.

Pour les entreprises de plus de 1000 salarié.e.s, la commission économique présidée par le président du CSE est aussi obligatoire. Cette dernière comprend 5 membres représentants du personnel, dont au moins un représentant cadre qui est désigné parmi les membres du CSE ou du CSE central.

Le temps passé aux commissions est payé comme du temps de travail effectif dans la limite globale par l'accord ou par décret :

- 30h/an pour les entreprises de 300 salarié.e.s à 1000 salarié.e.s.
- 60h/an pour les entreprises d'au moins 1000 salarié.e.s.

Curieusement, le décret est muet sur les entreprises de moins de 300 salarié.e.s. Evidemment, il faudra soutenir la thèse selon laquelle le silence du texte signifie que les heures de réunion ne s'imputent pas sur les heures de délégation dans les moins de 300, ce qui est, au demeurant, le plus crédible juridiquement.

Attention au vu de la manière dont sont formulés les articles, dans les entreprises d'au moins 1000 salarié.e.s ou d'au moins 300 salarié.e.s et pour les gros CSE, la présence d'une commission égalité professionnelle, formation professionnelle, logement, marchés et économique n'est pas obligatoire que s'il n'y a pas d'accord d'entreprise qui prévoit des commissions, donc si un accord prévoit ne serait-ce qu'une seule commission et qu'elle ne prévoit pas les autres, celles-ci n'existeront pas. Dès lors, il est indispensable que l'accord collectif acte la création de l'ensemble des commissions.

La loi de ratification rétablit la création obligatoire d'une commission des marchés dans les CSE remplissant les conditions actuellement applicables au CE pour en compter une.

L'accord collectif doit prévoir que les heures passées en réunion des commissions ne s'imputent jamais sur les heures de délégation. En effet, si l'accord ne prévoit rien, le temps n'est pas déduit des heures de délégation jusqu'à 30 ou 60 heures annuelles de réunion (suivant l'effectif de l'entreprise), mais passé ce seuil le temps est déduit. Or, 30 heures annuelles correspondent à peine à 2h30 par mois, ce qui réduit de fait de manière importante le nombre d'heure de délégation disponible une fois les réunions passées !

D'autant que le temps passé aux réunions plénières du CSE est également décompté des heures de délégation au-delà du même quota d'heure (30h ou 60h). Il est donc indispensable de négocier que les heures passées en réunion des commissions ne s'imputent jamais sur les heures de délégation.

A noter que l'accord collectif qui met en place des commissions (nombre et périmètre) est valable avec 30% des organisations syndicales jusqu'en mai 2018, puis avec 50% des organisations syndicales représentatives, mais sans possibilité de référendum en cas de signature par 30% des organisations syndicales seulement (L2315-45).

CSE Central et CE d'établissement

CSE d'établissement

Sa composition et son fonctionnement sont identiques au CSE d'entreprise. Le CSE d'établissement a une personnalité civile. Le budget ASC est inchangé et un accord fixe la rétrocession du budget de fonctionnement du CSE central.

CSE central (CSEC)

C'est l'addition du CSE et de l'ICCHSCT. Il est composé :

- Des représentants syndicaux au CSE.
- De l'employeur ou son représentant pouvant être accompagné de 2 collaborateurs ayant voix consultative.
- D'un nombre égal de titulaires et suppléants élus pour chaque établissement par le CSE parmi ses membres avec un nombre maximum à respecter sauf accord [25 titulaires et 25 suppléants].
- De personnes qualifiées lorsque les réunions portent sur la santé, sécurité, conditions de travail avec voix consultatives : le médecin du travail, l'inspecteur du travail ...
- Du représentant syndical au CSE.

La répartition des sièges entre les établissements et les collèges fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées sous condition de double majorité. En cas de désaccord la Direccte du siège est saisie et le processus électoral suspendu.

Le fonctionnement du CSEC est quasi identique au CCE :

- Personnalité civile (L2316-13 du Code du Travail).
- Un secrétaire et un secrétaire adjoint qui, lui, est en charge des attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail (L2316-13 du Code du Travail).
- Mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail centrale instituée dans les entreprises de 300 salarié.e.s et plus (L2316-18 du Code du Travail).

La CSE centrale doit disposer d'un budget de fonctionnement, rétrocession, fixé par accord entre le CSEC et les CSE d'établissement, à défaut c'est le tribunal d'instance qui fixerait le montant à rétrocéder.

Le principe de répartition des attributions entre la CSEC et la CSE d'établissement reste inchangé. Les consultations du CSEC sont enrichies des attributions de l'ICCHSCT.

Un accord unanime des organisations syndicales représentatives permet d'augmenter le nombre de membres du CSE central.

Les représentants de proximité



Ils sont prévus par l'accord collectif reconnaissant les établissements distincts. Ils ne peuvent pas être mis en place par accord entre l'employeur et la CSE.

L'accord détermine :

- Le nombre.
- Leurs attributions en matière de sécurité-conditions de travail.
- Les modalités de leur désignation.
- Les modalités de fonctionnement et, notamment, les heures de délégation.

Ils sont membres du CSE ou désignés par lui pour une durée prenant fin avec le mandat des membres du CSE. Il s'agit d'une émanation du CSE, donc pas forcément composée de membres élus. Les représentants de proximité sont des salariés protégés (L2411-1 du Code du Travail).

La mise en place de représentants de proximité n'est pas obligatoire pour l'employeur. Seul un rapport de force suffisant permettra d'obtenir leur mise en place, par le biais d'un accord collectif.

Obtenir des représentants de proximité permet soit de « *recréer* » des DP, en mettant en place un ou plusieurs CSE sur le périmètre des anciens établissements au sens CE et des représentants de proximité sur le périmètre des anciens établissements DP et en leur confiant des missions de DP (réunions avec questions « *DP* »...) et/ou de « *recréer* » une sorte de CHSCT (d'autant plus dans les entreprises de moins de 300 salarié.e.s, dans lesquelles la commission SSCT n'est pas obligatoire), en mettant en place des représentants de proximité sur les anciens périmètres CHSCT, et en leur confiant des missions d'enquête par exemple, de recueil des réclamations et revendications des salarié.e.s, de visite HSCT des locaux ...

Il n'est pas possible d'en faire un « *vrai* » CHSCT avec personnalité morale, désignation d'expertise, mais en revanche on peut prévoir des réunions avec le chef d'établissement, une vraie consultation (même si le CSE devra être consulté ensuite sur les mêmes thèmes) etc ...

Lorsque l'accord collectif prévoit que des membres du CSE sont en même temps des représentants de proximité, le décret précise que rien n'oblige à augmenter le nombre d'heures de ces élus par rapport à ce qui leur est accordé comme heure pour leur mandat au CSE.

Il faut donc gagner dans les accords collectifs soit la création de représentants de proximité qui ne soient pas en même temps élus du CSE + un crédit d'heures, soit l'augmentation du nombre d'heures de délégation pour les élus qui sont en même temps représentants de proximité.

Le conseil d'entreprise

La CGT se doit de refuser ce type d'accord collectif dont les conséquences remettent en cause le rôle des organisations syndicales dans toute négociation.

La mise en place d'un conseil d'entreprise passe par un accord collectif à durée indéterminée (L2321-2 du Code du Travail). Cet accord collectif doit être majoritaire dans les entreprises. La branche peut également élaborer un tel type d'accord, pour les entreprises dépourvues de Délégués Syndicaux.

Cet accord doit avoir les mentions suivantes :

- Le nombre d'heures de délégation des membres de cette instance participant aux négociations [*obligatoire*].
- Les modalités d'indemnisation des frais de déplacement des membres participant aux négociations [*obligatoire*].
- Liste des thèmes à négocier dont la formation professionnelle [*obligatoire*].
- Composition de la délégation chargée des négociations [*facultative*].
- Modalités de négociation au niveau des établissements [*facultative*].
- Périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation [*facultative*].

Les Délégués Syndicaux ne disparaissent pas.

Le Conseil d'Entreprise exerce les attributions du CSE. Il est compétent pour négocier des accords (L2321-1 du Code du Travail). Il négocie, conclut, révisé les accords d'entreprise et d'établissement, excepté :

- Le PAP.
- L'accord modifiant le nombre et la composition des collègues.
- L'accord dérogeant au principe selon lequel l'élection a lieu pendant les temps de travail.
- L'accord portant sur le PSE.

La validité des accords signés avec le Conseil d'Entreprise est soumise aux conditions de majorité suivantes (L2321-9 du Code du Travail), la majorité des élus titulaires ou un ou plusieurs membres ayant recueilli plus de la moitié des suffrages lors des dernières élections professionnelles.

Le Conseil d'Entreprise dispose d'un droit de veto sur des sujets listés par l'accord instituant le Conseil d'Entreprise dont figure la formation professionnelle (L2321-3 du Code du Travail).

Les modalités de fonctionnement sont celles du CSE (L2321-1 du Code du Travail).

L'accord doit définir le nombre d'heures qui est alloué aux membres élus participant aux négociations (L2321-4 du Code du Travail). Ce crédit d'heures réservé à la négociation s'ajoute au crédit « *classique* ».

La durée du crédit d'heures ne peut pas être inférieure à un nombre d'heures définies par décret et variant en fonction de l'effectif de l'entreprise :

- 12h/mois jusqu'à 149 salarié.e.s.
- 18h/mois jusqu'à 500 salarié.e.s.
- 24h/mois au-dessus de 500 salarié.e.s.

Le temps passé à la négociation est de plein droit considéré comme du temps de travail effectif et payé à l'échéance normale (L2321-5 du Code du Travail).



Fédération des Sociétés d'Études

263, rue de Paris - Case 421 - 93514 Montreuil - Cedex - Téléphone : 01 55 82 89 41
Fax : 01 55 82 89 42 - E-mail : fsetud@cgt.fr - Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr