



FORM' ACTION

FEDERATION CGT DES SOCIETES D'ETUDES

263 rue de Paris - Case 421 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42 - E-mail : fsetud@cgt.fr - Site : <http://www.soc-etudes.cgt.fr>

LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE [Journée d'étude du 5 juin 2018]

Intervenant : Emre ONGUN – SOGEX CUBE

Introduction

La loi a imposé la fusion des trois instances élues : Délégué du Personnel, Comité d'Entreprise et Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail, en un Comité Social et Economique (CSE) dans toutes les entreprises de 50 salariés et plus.

Elle a aussi transformé les délégués du personnel en membres du CSE pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Si de très nombreuses dispositions sont négociables avant ou après la mise en place du CSE, il est impossible, par accord, de maintenir des instances séparées, autonomes, dotées de la personnalité civile pouvant agir en justice. Le CHSCT disparaît, les prérogatives de cette instance sont reprises par le CSE...

L'esprit des ordonnances instituant le CSE repose sur deux idées fondamentales :

- ✓ Un recul généralisé pour les représentants du personnel avec moins de moyens pour plus de tâches,
- ✓ Les CSE sont de nouvelles instances et non la transformation des CE déjà existants, avec des conséquences sur le patrimoine et les accords.

Il n'y a pas de transposition automatique des droits négociés pour les Délégués du Personnel, le Comité d'Entreprise, le CHSCT, le CCE et instance de coordination. Ainsi, à compter de la date du 1^{er} tour des élections professionnelles, les stipulations des accords d'entreprise relatives à ces instances cessent de produire leurs effets.

On assiste à la fin des droits négociés pour les instances élues sous l'ancien régime. Tout est à renégocier en l'adoptant au niveau cadre du CSE. Si actuellement un accord de « *droit syndical* » ou « *dialogue social* » comprend, à la fois, des dispositions sur les instances élues et les syndicats, il y a possibilité de réviser l'accord et de modifier les seules clauses correspondantes aux instances élues.

ENTREPRISES CONCERNEES

Le CSE doit être mis en place dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

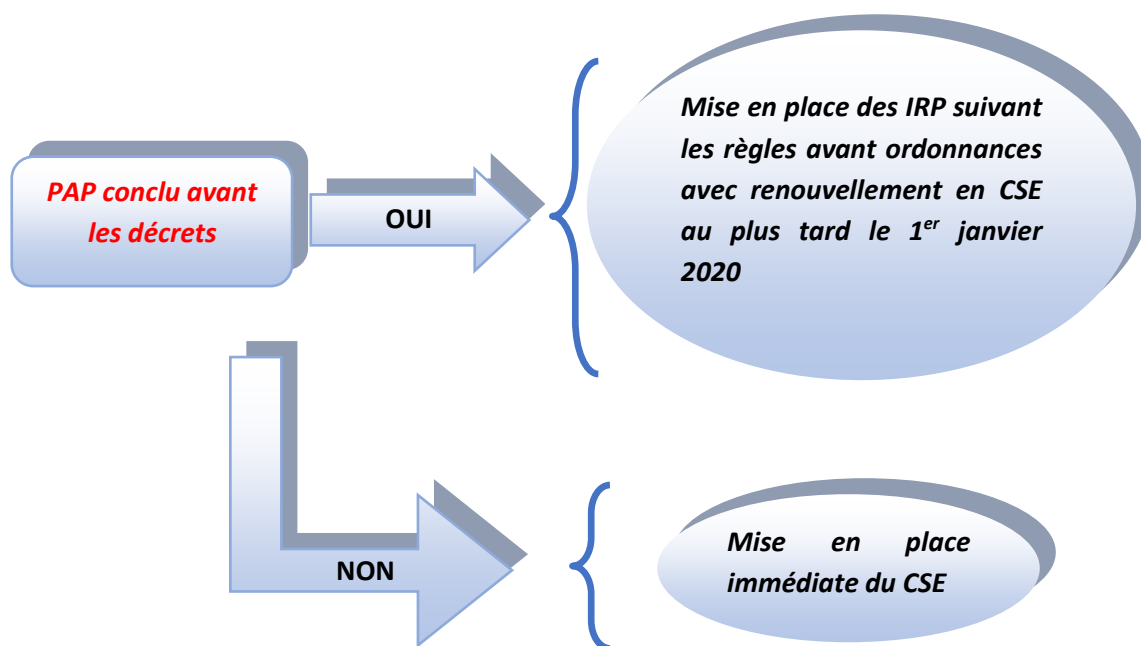
Le mode de calcul des effectifs à prendre en compte est inchangé. Le seuil des 11 salariés est dorénavant apprécié, non plus au niveau de l'établissement, mais au niveau de l'entreprise.

Le seuil des 50 salariés pour la mise en place du Comité d'Entreprise modifie dorénavant les attributions du CSE.

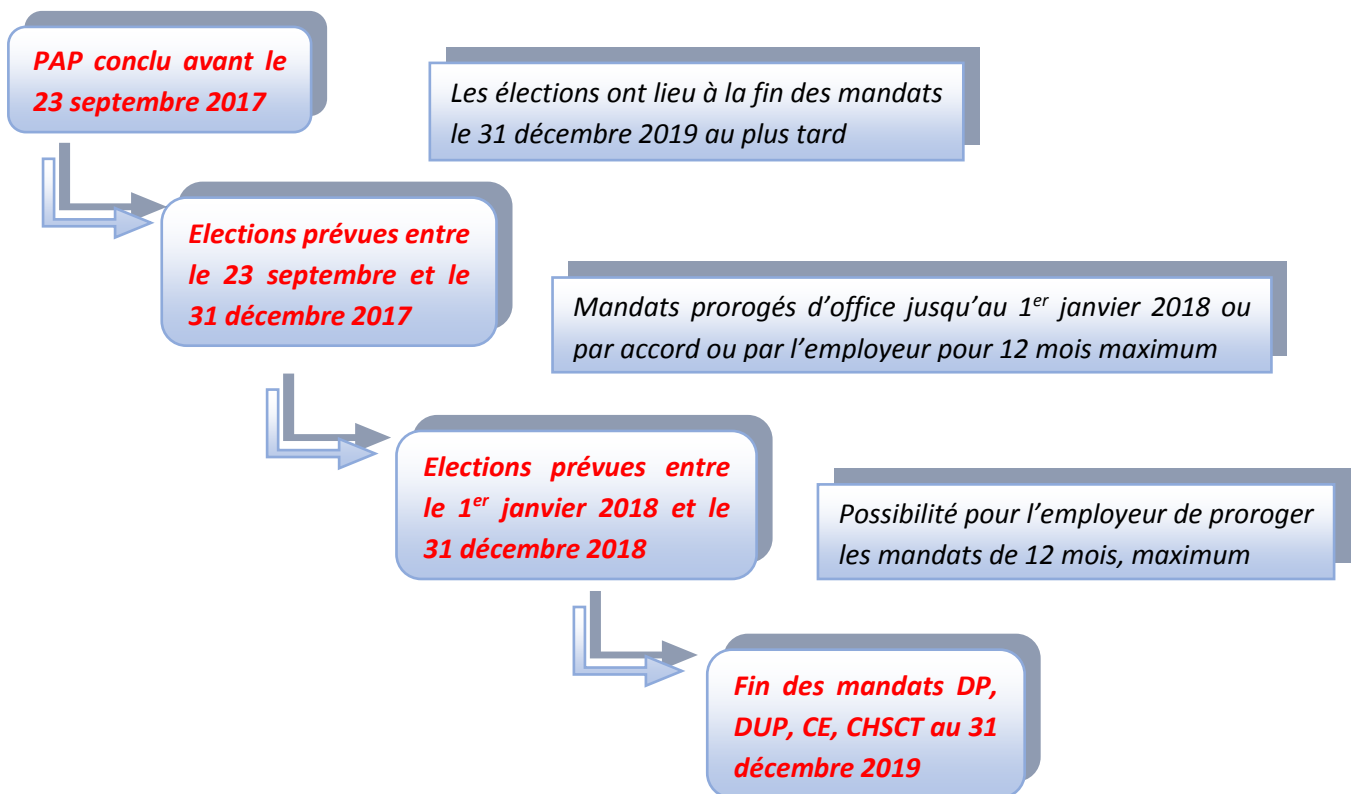
CALENDRIER DE MISE EN PLACE DU CSE

La date butoir est le 1^{er} janvier 2020. Pour la mise en place du CSE, il faut distinguer les entreprises, suivant qu'elles soient ou non pourvues d'instances représentatives du personnel (IRP).

a) ENTREPRISES DEPOURVUES D'IRP



b) ENTREPRISES POURVUES D'IRP



Afin de faire coïncider le terme des mandats des différentes instances représentatives du personnel avec la date de mise en place du CSE, et le cas du CSE d'établissement et du CSE central, l'employeur peut réduire ou proroger ceux-ci d'au maximum 1 an, pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation des IRP.

L'ordonnance organise également la mise en place du CSE en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société dans les conditions d'application de l'article L1224-1 du code du travail. Cela passe par un accord collectif ou par décision de l'employeur.

Trois cas peuvent se présenter :

- ✓ L'entreprise absorbée devient un établissement distinct. En l'absence d'accord collectif, on procède à des élections, sauf si le renouvellement doit intervenir moins de 12 mois à compter du changement juridique.
- ✓ La modification porte sur un ou plusieurs établissements de l'entreprise absorbée qui conservent leur caractère distinct. En l'absence d'accord, on procède à des élections dans chaque établissement concerné pour la mise en place du CSE d'établissement sauf si le renouvellement du CSE central a lieu moins de 12 mois suivant la modification juridique.
- ✓ La modification juridique porte sur un ou plusieurs établissements de l'entreprise absorbée qui conservent leur caractère distinct, mais l'entreprise absorbante n'a pas d'IRP. On procède, sauf accord, à des élections dans chaque établissement distinct pour la mise en place de CSE d'établissement et d'un CSE central.

MISE EN PLACE DU CSE

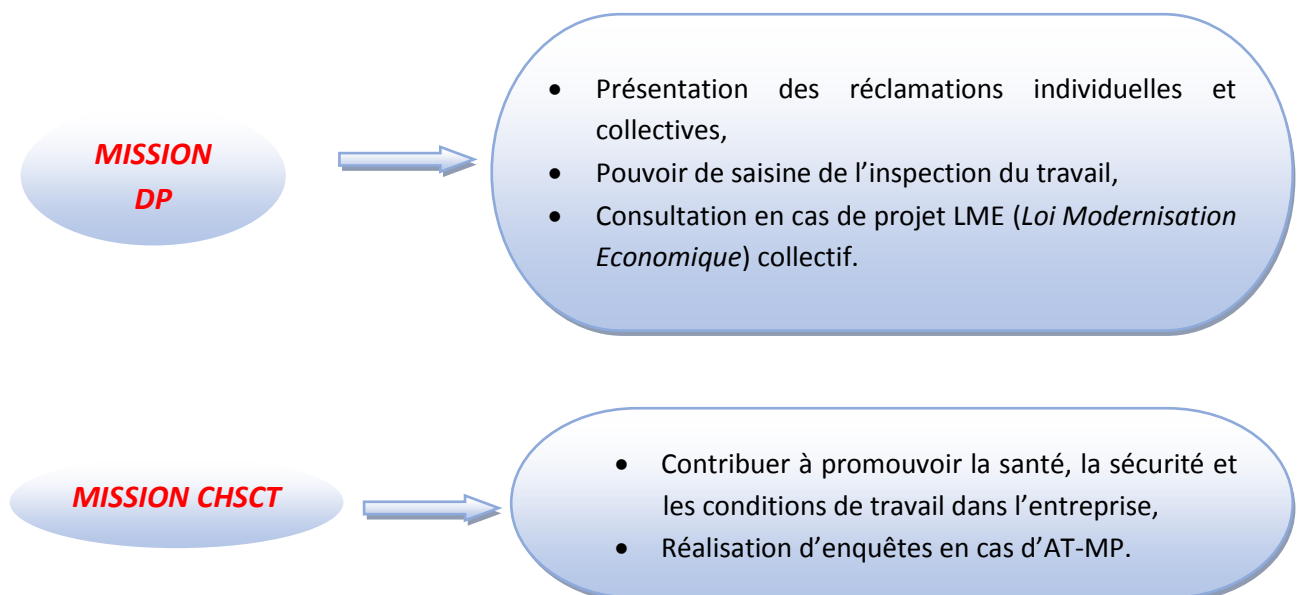
Il y a plusieurs négociations à prévoir :

- ✓ Un accord collectif qui traite du nombre et du périmètre des établissements distincts, des représentants de proximité, de la mise en place éventuelle de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail.
- ✓ Un protocole d'accord préélectoral qui organise et traite les sujets suivants :
 - Nombre de sièges,
 - Répartition du personnel et des sièges dans les collèges électoraux,
 - Les heures de délégation,
 - La durée des mandats.
- ✓ S'il y a lieu, un accord pour le vote électronique.

ATTRIBUTIONS DU CSE

a) DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES

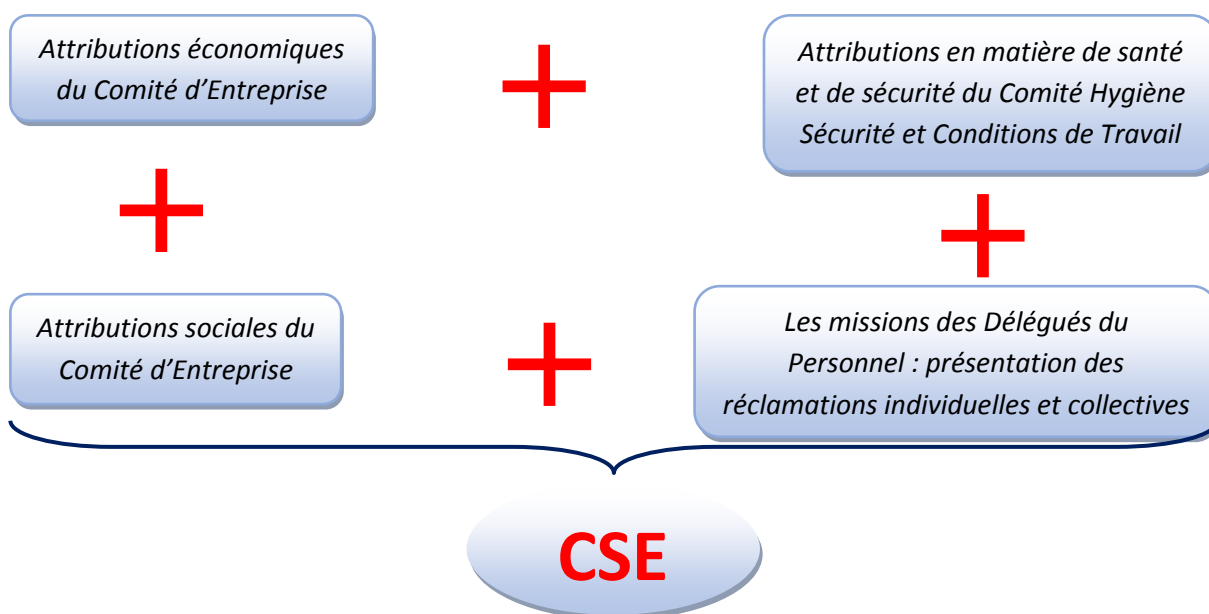
Le CSE exerce les missions générales dévolues au Délégué du Personnel (*DP*) et au Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (*CHSCT*).



Il est toujours prévu un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, cependant il n'est plus prévu d'accompagnement en cas de visite de l'inspecteur du travail, ni d'informations sur le CICE.

b) DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIES

Le CSE exerce les prérogatives des anciennes institutions :



NOMBRE D'ELUS

Les salariés pris en compte pour le calcul de l'effectif sont :

- ✓ Les salariés en CDI à temps plein,
- ✓ Les travailleurs à domicile,
- ✓ Les salariés en CDD,
- ✓ Les intermittents,
- ✓ Les salariés mis à la disposition (*présents dans l'entreprise et travaillant depuis au moins 1 an*),
- ✓ Salariés temporaires,
- ✓ Salariés à temps partiel.

Proportion du temps de présence au cours des 12 mois précédents sauf si remplacement d'absent ou de suspension

Il est important de connaître le nombre d'intérimaires mensuels dans le cadre du remplacement ou pour la croissance d'activité. Les intérimaires qui ne sont pas là dans le cadre des remplacements, comptent dans les effectifs. Le calcul des effectifs s'effectue désormais sur 12 mois consécutifs sur les 3 dernières années.

Somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail/durée légale ou conventionnelle du travail.

| <i>Effectif</i> | <i>Sièges</i> | <i>Nombre mensuel de délégation par titulaire</i> |
|--------------------|---------------|---|
| 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 299 | 11 | 22 |
| 300 à 399 | 11 | 22 |
| 400 à 499 | 12 | 22 |
| 500 à 599 | 13 | 24 |
| 600 à 699 | 14 | 24 |
| 700 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 |
| 2000 à 2249 | 22 | 26 |
| 2250 à 2499 | 23 | 26 |
| 2500 à 2749 | 24 | 26 |
| 2750 à 2999 | 24 | 26 |
| 3000 à 3249 | 25 | 26 |
| 3250 à 3499 | 25 | 26 |
| 3500 à 3749 | 26 | 27 |
| 3750 à 3999 | 26 | 27 |
| 4000 à 4249 | 26 | 28 |
| 4250 à 4499 | 27 | 28 |
| 4500 à 4749 | 27 | 28 |
| 4750 à 4999 | 28 | 28 |
| 5000 à 5249 | 29 | 29 |
| 5250 à 5499 | 29 | 29 |
| 5500 à 5749 | 29 | 29 |
| 5750 à 5999 | 30 | 29 |
| 6000 à 6249 | 31 | 29 |
| 6250 à 6499 | 31 | 29 |
| 6500 à 6749 | 31 | 29 |
| 6750 à 6999 | 31 | 30 |
| 7000 à 7249 | 32 | 30 |
| 7250 à 7499 | 32 | 30 |
| 7500 à 7749 | 32 | 30 |
| 7750 à 7999 | 32 | 32 |
| 8000 à 8249 | 32 | 32 |
| 8250 à 8499 | 33 | 32 |
| 8500 à 8749 | 33 | 32 |
| 8750 à 8999 | 33 | 32 |
| 9000 à 9249 | 34 | 32 |
| 9250 à 9499 | 34 | 32 |
| 9500 à 9749 | 34 | 32 |
| 9750 à 9999 | 34 | 34 |
| 10 000 | 35 | 34 |

Il y a beaucoup moins d'élus et pourtant beaucoup plus de questions à traiter.

Les heures de délégation peuvent être modifiées par accord, avec un minimum de 16 heures par mois par membre titulaire dans les entreprises de 50 salariés et plus. Le nombre d'heures peut être augmenté en cas de « *circonstances exceptionnelles* ». Il est possible de reporter les heures de délégation sur 12 mois. Le crédit d'heures est mutualisable entre titulaires et titulaires-suppléants dans la limite d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont un élu bénéficie. L'employeur doit en être informé au plus tard 8 jours avant la date prévue de leur utilisation.

Négociation souhaitable : Augmentation du nombre d'élus et des heures de délégation. Pour argumenter, il faut citer l'article L.2315-1 du code du travail : « **les conditions de fonctionnement du CSE doivent permettre une prise en compte effective des intérêts des salariés exerçant leur activité hors de l'entreprise ou dans les unités dispersées** ».

MANDATS

a) NOMBRE

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, 3 mandats successifs maximum.

Pour celles entre 50 et 300 salariés, un accord peut remettre en cause ces 3 mandats.

Notre objectif est bien sûr de faire en sorte qu'il n'y ait aucune limite.

Pour les établissements de moins de 50 salariés, il n'y a aucune limite de mandats.

b) DUREE

Les mandats sont de 4 ans. Ils peuvent être réduits à 2 ou 3 ans par accord.

REUNIONS

Elles ont lieu au moins une fois par mois dans les entreprises d'au-moins 300 salariés.

Un accord est possible pour augmenter ou baisser la fréquence des réunions dans la limite minimum de 6 réunions par an.

a) ORDRE DU JOUR DES REUNIONS

Au moins quatre réunions par an portent en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activités présentant des risques particuliers.

Le CSE est réuni dans deux autres cas :

- ✓ A la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.
- ✓ A la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

L'employeur doit informer annuellement l'agent de contrôle de l'inspection du travail, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des CARSAT du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, et les informer par écrit au moins 15 jours à l'avance de la tenue de ces réunions. L'ordre du jour des réunions est communiqué par le président, aux membres du CSE, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail, ainsi qu'aux agents de la CARSAT, au moins 3 jours, avant la réunion avec information par écrit au moins 15 jours à l'avance.

b) PARTICIPANTS AUX REUNIONS

Le suppléant n'assiste aux réunions qu'en l'absence du titulaire, sauf si accord. Les suppléants doivent toutefois toujours être convoqués aux réunions pour connaître la date et l'heure de la réunion et être destinataires des mêmes documents que les titulaires.

***Négociation souhaitable* : La participation des suppléants aux réunions du CSE.**

L'argument à avancer est celui-ci : **l'absence des suppléants aux réunions du CSE les prive d'une participation active à la réflexion du comité.** Dès lors qu'il y aura recours à des suppléants, ces derniers seront « *en retard* » sur les discussions en cours, ce qui risque d'entraîner des **problèmes de fonctionnement.**

c) PARTICIPANTS EXTERNES AUX REUNIONS

- ✓ Sur les points de **l'ordre du jour** relatifs aux questions concernant la **santé, la sécurité et les conditions de travail** de la commission santé, sécurité et conditions de travail, peuvent assister avec voix consultatives :
 - Le médecin du travail,
 - Le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail,
 - Les agents de la CARSAT.

- ✓ Aux **réunions du CSE** organisées à l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité de la délégation du personnel du CSE portant sur les questions **de santé, sécurité et conditions de travail** doivent être invités :
 - Les agents de la CARSAT,
 - L'agent de contrôle de l'inspection du travail.

- ✓ Aux **réunions organisées à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves**, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, et à la **demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel**, sur les sujets relevant de la **santé, de la sécurité ou des conditions de travail** doit être invité :

- L'agent de contrôle de l'inspection du travail.
- ✓ Aux **réunions du CSE** consécutives à un **accident de travail** ayant entraîné un **arrêt de travail d'au moins huit jours** ou à une **maladie professionnelle** ou à caractère **professionnel** doit être invité :
 - L'agent de contrôle de l'inspection du travail.

MOYENS FINANCIERS

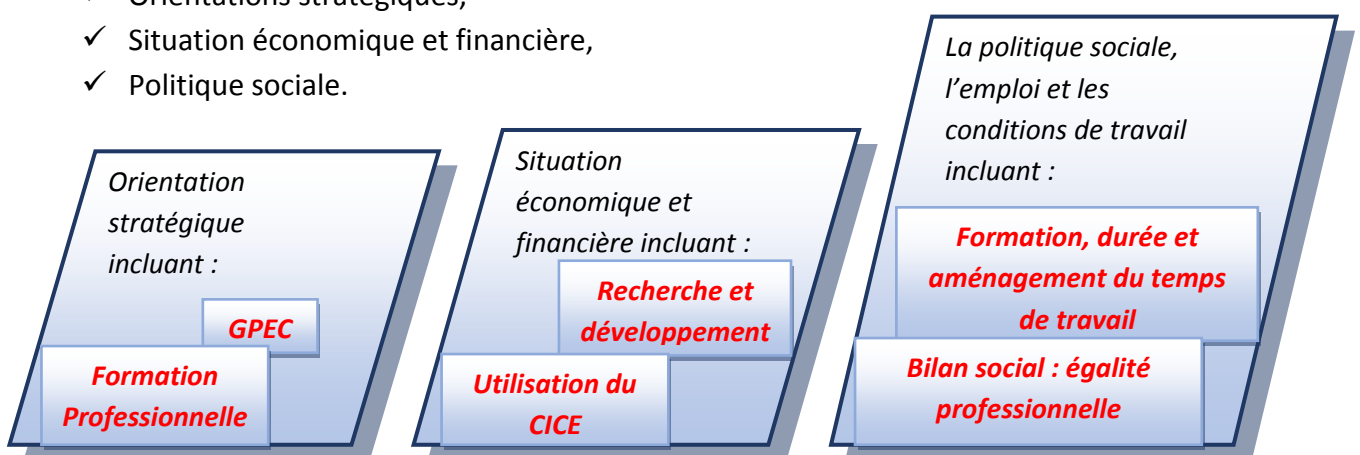
Au-delà de 50 salariés, le budget de fonctionnement est de 0,2% de la masse salariale brute annuelle. Il est donc ponctuellement transférable. A la fin de chaque exercice comptable, les membres du CSE peuvent voter à la majorité de transférer une partie du reliquat annuel du budget de fonctionnement aux activités sociales et culturelles. A part cette délibération, la séparation des budgets est toujours de mise.

Il faut garder une marge de manœuvre pour le fonctionnement. Le CSE n'a pas à être un comité des fêtes.

CONSULTATION DU CSE

Elles sont obligatoires dans les entreprises d'au-moins 50 salariés. Les trois consultations récurrentes demeurent d'ordre public :

- ✓ Orientations stratégiques,
- ✓ Situation économique et financière,
- ✓ Politique sociale.



Un accord d'entreprise ou, à défaut de délégués syndicaux, un accord avec le CSE, peut aménager les consultations récurrentes de manière plus large qu'auparavant, ainsi que les consultations ponctuelles et le contenu de la BDES. Cet accord peut être négocié avant la mise en place du CSE. Il s'applique alors aux IRP existantes jusqu'à leur remplacement par le CSE.

Un accord groupe peut prévoir que les consultations ponctuelles peuvent être effectives au niveau du comité de groupe, le CSE étant consulté sur les conséquences du projet.

Les délais d'examen des consultations sont fixés par accord. En absence d'accords, le délai est d'un mois, deux mois en cas d'expertise et trois mois en cas d'expertises multiples.

En cas de consultation du CSE central et du CSE, les délais sont identiques. Mais le CSE doit envoyer son avis au CSE central 7 jours avant l'expiration des délais.

a) AMENAGEMENT DES CONSULTATIONS RECURRENTES

✓ THEMES

- L'orientation stratégique de l'entreprise,
- La situation économique et financière de l'entreprise,
- La politique sociale et les conditions de travail et l'emploi.

✓ L'ORDRE PUBLIC

Le CSE doit être consulté au moins tous les 3 ans. L'information trimestrielle est maintenue dans les entreprises d'au moins 300 salariés. Il n'y a plus de bilan social obligatoire.

✓ REGLES OUVERTES A LA NEGOCIATION

- Le contenu, les modalités et les périodicités des consultations (*3 ans au plus*),
- La liste et le contenu des informations nécessaires,
- Les niveaux et l'articulation des consultations (*CSEC/CSEE*),
- Nombre d'avis,
- Délais du CSE pour rendre son ou ses avis,
- Mise en place d'une consultation au niveau du comité de groupe sur la stratégie du groupe (*accord de groupe*).

✓ REGLES SUPPLETIVES

- Consultation au niveau de l'entreprise, sauf décision contraire de l'employeur, selon une périodicité annuelle,
- Dans les entreprises à établissements multiples, seul le CSE est compétent,
- La consultation annuelle inclut la santé et la sécurité.

b) AMENAGEMENT DES CONSULTATIONS PONCTUELLES

✓ ORDRE PUBLIC

- Restructurations et mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs,
- Modification de l'organisation économique ou juridique,
- Conditions d'emploi et de travail, notamment durée du travail,
- Mise en œuvre de moyens de contrôle de l'activité des salariés,
- 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 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,
- Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

✓ **REGLES OUVERTES A LA NEGOCIATION**

- 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.

✓ **DISPOSITIONS SUPPLETIVES**

- Documentation économique et financière communiquée un mois après chaque élection,
- L'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 informée.

c) **LA BDES**

✓ **ORDRE PUBLIC**

- Mise à disposition d'une BDES,
- Information nécessaire aux consultations récurrentes,
- L'actualisation de la BDES remplace les communications,
- Indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle notamment les écarts de rémunération.

✓ **REGLES OUVERTES A LA NEGOCIATION**

- Organisation, architecture et contenu de la base,
- 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.

Négociation souhaitable :

- *Organisation des consultations, rallongement du délai pour rendre les avis.*
- *Contenu à la hausse de la BDES avec des indicateurs à définir.*

✓ **RECOURS A DES EXPERTS**

Le comité doit rémunérer à hauteur de 20% les missions liées aux consultations ponctuelles à l'exception de celles ayant trait au risque grave et au licenciement collectif pour motif économique. Mais l'employeur doit les financer à 100% si le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et s'il n'y a pas d'excédent annuel du budget de fonctionnement lors des 3 dernières années.

A compter de la désignation de l'expert, les membres du CSE établissent au besoin et notifient à l'employeur un cahier des charges.

Négociation souhaitable :

- **Elargir le champ du financement des expertises légales par l'employeur.**

COMMISSIONS

Ce sont les mêmes commissions qu'avec le Comité d'Entreprise, avec les mêmes seuils d'effectifs. Mais les heures de réunion comptées comme heures de travail sont limitées (*hors CSSCT*) :

- 30 heures par an pour les entreprises de 300 salariés à 1000 salariés,
- 60 heures par an pour les entreprises d'au moins 1000 titulaires.

Ces plafonds sont par élu titulaire.

Négociations souhaitables :

- **L'organisation des commissions : nombre de membres, leur caractère (*titulaires, suppléants*), les moyens, la hausse ou la suppression du plafond des heures de réunion des commissions.**

L'argument à mettre en avant :

- **Les moyens des commissions peuvent permettre leur meilleur fonctionnement et faciliter le déroulement des réunions plénières du CSE.**

COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Elle n'a pas de personnalité juridique. Elle est d'ordre public dans les entreprises où les établissements distincts vont de 300 salariés et plus.

La commission comprend au minimum trois membres représentant du personnel, dont au moins un représentant du 2nd collège, ou le cas échéant du 3^{ème} collège. L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisit en dehors du comité. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail sont désignés par le CSE parmi ses membres, par une résolution prise à la majorité des membres présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

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 de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité.

La formation des membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail est organisée sur une durée minimale de cinq jours dans les entreprises d'au-moins 300 salariés.

CSE D'ETABLISSEMENT ET COMITE CENTRAL SOCIAL ET ECONOMIQUE

Dans les entreprises comprenant au moins deux établissements distincts, il y a des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise.

Un accord d'entreprise fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts. Cet accord est négocié par les seuls syndicats représentatifs. En l'absence d'accord, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel. En cas de litige, il est possible de contester la décision de l'employeur auprès de la DIRECCTE pendant 15 jours à compter de l'information.

La délimitation des établissements doit être faite avant d'engager les négociations du ou des protocoles préélectorales organisant les élections. Il est possible de négocier des CSSCT par établissement. Le fonctionnement du CSE central est similaire à celui du CCE. Le CSE central se réunit tous les 6 mois et une réunion exceptionnelle peut être organisée à la demande de la majorité des membres.

Chaque établissement est représenté soit par 1 seul délégué titulaire ou suppléant, soit 1 ou 2 titulaires et 1 ou 2 suppléants. Le CSEC ne peut, en principe, comprendre plus de 20 titulaires et 20 suppléants, sauf accord.

Les réunions peuvent se tenir en visioconférence par accord entre l'employeur et les membres élus du CSE central. A défaut, le recours à la visioconférence est limité à 3 réunions par année civile. L'ordre du jour doit être communiqué au moins 8 jours avant la réunion.

LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

L'accord d'entreprise majoritaire sur le nombre et le périmètre des établissements peut créer des représentants de proximité. Il précise les modalités de leur désignation : membres du CSE ou désignés par lui.

Ainsi, l'accord peut retenir une désignation par les membres titulaires du CSE proportionnelle à la représentativité syndicale de l'établissement, de l'entreprise, ou à égalité par organisation syndicale.

L'accord détermine les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

L'accord détermine les modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions.

Pour licencier un représentant de proximité, il faut l'autorisation de l'inspection du travail 6 mois à partir du dépôt de candidature (*ou si le salarié prouve que l'employeur avait connaissance de l'imminence de sa candidature*), y compris 6 mois après la fin du mandat.

DEVOLUTION DU PATRIMOINE DU CE AU CSE

Lors de sa dernière réunion, le Comité d'Entreprise décrète de l'affectation des biens de toute nature dont il dispose à destination du futur CSE et, le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées.

Lors de sa première réunion, le CSE décide à la majorité de ses membres, soit d'accepter les affectations de ses membres, soit d'accepter les affectations prévues par le Comité d'Entreprise lors de sa dernière réunion, soit d'affectations différentes.

Afin de statuer sur l'affectation du patrimoine du CE, il est nécessaire de réaliser des comptes arrêtés à la date des élections, avec 2 comptes de résultats et un bilan.

Ces comptes peuvent être annexés au procès-verbal de la dernière réunion des CE, ainsi qu'à la première réunion du CSE.

Les contrats du CE avec ses différents prestataires et fournisseurs sont automatiquement transférés au CSE.

LE CONSEIL D'ENTREPRISE

✓ SA MISE EN PLACE

Le conseil d'entreprise est instauré en lieu et place du CSE. A la différence de ce dernier, il a la capacité de négocier des accords collectifs. Il faut un accord d'entreprise pour l'instaurer. L'accord diffère selon la présence ou non d'un délégué syndical.

En présence d'un délégué syndical, le conseil d'entreprise peut être mis en place par accord de branche étendu.

L'accord de mise en place doit déterminer :

- Les modalités selon lesquelles les négociations se déroulent au niveau des établissements,
- La liste des thèmes soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise,
- Le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les participants aux négociations,
- Les modalités liées à l'indemnisation des frais de déplacement,
- La composition de la délégation négociatrice (*facultatif*),
- La périodicité des thèmes de négociation (*facultatif*).

✓ ATTRIBUTIONS

Il exerce l'ensemble des attributions du CSE. Il est une nouvelle instance de négociation sans pour autant se substituer complètement au délégué syndical. En effet, le conseil d'entreprise est le seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement à l'exception, toutefois, des accords qui sont soumis à des règles spécifiques (*article L.2321-1 du code du travail*).

Pour « accords soumis à des règles spécifiques », il faut comprendre « notamment » les accords portant sur un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (*article L.1233-24-1 du code du travail*), l'accord modifiant le nombre et la composition des collèges électoraux (*article L.2314-12 du code du travail*) et celui prévoyant que le scrutin a lieu hors temps de travail (*article L.2314-27 du code du travail*).

Pour être valables, les accords conclus avec le conseil d'entreprise doivent être signés par la majorité des membres titulaires élus au conseil d'entreprise ou bien par plusieurs membres titulaires ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles.

Vigilance :

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

