

Le comité social et économique

Formation  du 22 février 2018

- Les points clés
- La mise en place du CSE
- La composition du CSE
- Le statut des membres du CSE
- Le fonctionnement du CSE
- Les attributions du CSE
- Les moyens d'expertises et financiers du CSE

LES POINTS CLES

- ❑ Le CSE est une **nouvelle IRP** créée par l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, complétée par son décret d'application n°2017-1819 du 29 décembre 2017, qui a fait l'objet de nouvelles précisions et modifications de fond dans l'ordonnance « balai » n°2017-1718 du 20 décembre 2017 puis, surtout, dans la loi de ratification adoptée définitivement le 14 février 2018.
- ❑ Le CSE fusionne en une seule instance le CE, les DP et le CHSCT, qui disparaîtront totalement et définitivement **au plus tard le 1^{er} janvier 2020** → interdiction de conserver l'une d'entre elles, même par accord d'entreprise, la seule concession étant la possibilité de mettre en place par accord des représentants de proximité.
- ❑ Le CSE reprend, pour l'essentiel, les **missions et attributions dévolues aux précédentes IRP**, mais avec des **moyens** (élus, crédit d'heures) **substantiellement diminués** (- 25 à 50% selon l'effectif), ce qui va conduire 150000 à 200000 personnes à perdre leurs mandats (selon Jean-Claude Mailly) dont environ 60000 pour la CGT (selon Philippe Martinez) → Nécessaire réflexion sur leur accompagnement professionnel.
- ❑ L'extension possible mais mortifère du CSE à la **fonction de négociation collective du DS** : le **conseil d'entreprise**, dont la mise en place suppose un accord majoritaire...des syndicats → Un point essentiel de vigilance.
- ❑ Une nouvelle instance unique obligatoire dans toutes les entreprises d'**au moins 11 salariés**, dont les attributions et les règles de fonctionnement varieront en fonction de l'effectif (11 à 49, 50 à 299, 300 et plus).
- ❑ Le **rôle fondamental de la négociation collective** pour organiser le CSE : nombre/périmètre des établissements distincts, création de représentants de proximité, nombre d'élus, crédit d'heures, nombre réunions, nombre, niveau et périodicité des consultations, contenu BDES..., car la plupart des dispositions légales sont **supplétives**.
- 🤔 Le syndicat doit donc appréhender les nouvelles règles et les enjeux de la négociation, pour anticiper la mise en place du futur CSE et négocier des capacités d'action renforcées et adaptées à la défense des intérêts des salariés.

LA MISE EN PLACE DU CSE

- ❑ Le premier CSE doit être installé au terme des mandats des IRP actuelles, et au plus tard le 1^{er} janvier 2020 → possibilité d'anticiper l'élection du CSE si un accord d'entreprise ou une décision unilatérale de l'employeur, prise après consultation des IRP, prévoit :
 - ☞ *Une réduction ou une prorogation des mandats qui expirent en 2018 d'un an maximum.*
 - ☞ *Une réduction des mandats qui expirent en 2019 d'un an maximum (pas possibilité de les proroger).*
 - ☞ *Une réduction ou une prorogation des mandats lorsque la durée des mandats des différentes IRP ne coïncident pas, afin que leur échéance coïncide avec la mise en place du CSE.*

- ❑ L'appréciation des seuils d'effectif est plus restrictive → 12 mois consécutifs.

- ❑ Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise (ou UES) ou de l'établissement distinct → CSE d'établissement et CSE central :
 - ☞ *L'établissement distinct se définit en fonction « de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel » → définition plus restrictive que celle des DP *
 - ☞ *Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par accord majoritaire, à défaut par décision unilatérale de l'employeur → la décision peut être contestée devant la DIRECCTE dans les 15 jours qui devra rendre sa décision dans un délai de 2 mois.*

- ❑ L'accord d'entreprise sur les établissements distincts peut aussi prévoir des représentants de proximité (ex DP ?) → il devra préciser le nombre, les attributions, les conditions de désignation et les moyens (crédit d'heures).

- ❑ Le processus électoral est quasi identique à celui des élections CE/DP → mais délai entre information et premier unifié à 90 jours au plus tard, décision de la DIRECCTE sur les collèges électoraux qui doit intervenir dans les deux mois quand litige, pas d'élection partielle en cas de non-respect de la parité femmes/hommes.

- ❑ Le CSE reprendra l'intégralité du patrimoine du CE gratuitement et en pleine propriété → point d'anticipation.

LA COMPOSITION DU CSE

- ❑ La délégation patronale comprend le président ou son représentant, éventuellement assisté de 3 collaborateurs (2 auparavant).
- ❑ La délégation du personnel dont le nombre est librement fixé par le PAP entre 1 et 35 membres titulaires et autant de suppléants → à défaut, application des dispositions supplétives (Cf. tableau en annexe).
 - ⚠ Le PAP peut modifier à la hausse comme à la baisse ce nombre et les suppléants n'assistent plus aux réunions du CSE → points importants de négociation.
- ❑ Pas de changement concernant le représentant syndical :
 - ☞ *Dans les entreprises de 50 à 299 salariés, le DS est de droit RS au CSE.*
 - ☞ *Dans les entreprises de 300 et plus, chaque OS représentative désigne, parmi les salariés, un RS au CSE.*
- ❑ Le médecin du travail et le responsable du service de sécurité et des conditions de travail demeurent membres de droit du CSE avec voix consultative aux réunions du CSE et de la CSSCT, tandis que l'IT et l'agent des services de prévention de la sécurité sociale restent membres invités.
- ❑ Possibilité maintenue pour le CSE de faire appel, à titre consultatif et occasionnel, au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée en matière de santé, sécurité et condition de travail.
- ❑ La composition du CSE central connaît des aménagements :
 - ☞ *Le président peut, à la différence du CSE, être assisté de deux collaborateurs maximum.*
 - ☞ *Le nombre maximal d'élus est de 25 titulaires et autant de suppléants (20 auparavant au niveau du CCE), sauf accord plus favorable conclu avec l'ensemble des OS représentatives (accord unanime).*
 - ☞ *La répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges est définie par le PAP, et cas de désaccord par la DIRECCTE.*

LE STATUT DES MEMBRES DU CSE

- ❑ Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le nombre des mandats successifs au CSE est dorénavant limité à 3 :
 - ☞ *Cette limitation s'applique aussi membres du CSE central et du CE d'établissement, mais pas aux mandats syndicaux.*
 - ☞ *La dérogation à cette règle n'est possible que dans les entreprises de moins de 300, si elle est prévue dans le PAP.*
 - ☞ *Cette limitation n'est pas rétroactive et commencera à s'appliquer à compter de l'élection du premier CSE.*
- ❑ Le nombre d'heures de délégation des membres titulaires est déterminé selon l'effectif (Cf. tableau en annexe) et peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles :
 - ⚠ *Le PAP peut modifier à la hausse comme à la baisse le volume individuelle d'heures de délégation, à condition que le volume global de ces heures, au sein de chaque collègue, soit au moins égal à celui résultant des dispositions légales.*
 - ☞ *Un membre peut cumuler son crédit d'heures sur l'année ou les mutualiser avec d'autres membres titulaires ou suppléants, à condition de pas dépasser une fois et demi le crédit d'heures mensuel → information obligatoire de l'employeur au plus tard 8 jours avant.*
 - ☞ *Le temps passé aux réunions du CSE et de ses commissions n'est pas déduit des heures de délégation, mais dans la limite d'une durée annuelle globale de 30 heures (300 à 999 salariés) ou 60 heures (1000 et plus) → un accord d'entreprise peut améliorer ce dispositif.*
 - ☞ *Le temps consacré aux enquêtes AT, à la recherche des mesures préventives, aux formations des élus et aux réunions de la commission SSCT n'est pas déduit du crédit d'heures (pas de limitation annuelle).*
 - ⚠ *La loi n'a pas prévu d'heures de délégation spécifiques pour les membres du CSE central → point à négocier.*
- ❑ Crédit d'heures du RS au CSE dans les entreprises de plus de 500 salariés inchangé (20 heures).
- ❑ Droit à la formation économique réservé aux membres titulaires du CSE élus pour la première fois et droit à la formation santé/sécurité ouvert à tous ses membres (titulaires, suppléants, membres ou non de la CSSCT).
- ❑ La procédure d'autorisation de licenciement connaît quelques aménagements → demande d'autorisation par voie électronique possible, enquête écrite dans certains cas, décision de l'IT dans un délai maximum de deux mois.

LE FONCTIONNEMENT DU CSE

- ❑ Le CSE désigne un secrétaire et un trésorier (comme le CE), tandis que le CSE central désigne un secrétaire et un secrétaire adjoint (nouveau) en charge des questions de santé, sécurité et conditions de travail.
- ❑ Le nombre annuel de réunions du CSE est fixé par accord d'entreprise sans pouvoir être inférieur à 6 :
 - ☞ *A défaut d'accord, la périodicité est la même que pour le CE → 1 réunion tous les 2 mois (moins de 300 salariés) et 1 réunion par mois (300 et plus), avec possibilité d'organiser une réunion supplémentaire à la demande de la majorité des membres du CSE.*
 - ☞ *Dans tous les cas, un minimum de 4 réunions par an consacrées aux questions de santé, sécurité et conditions de travail, sans préjudice de l'obligation de réunir également le CSE en cas d'accident ou évènement grave, ou en cas de demande motivée d'au moins deux membres.*
- ❑ L'ordre du jour est communiqué 3 jours calendaires au moins avant la séance, y compris lorsqu'il porte sur des questions de santé, sécurité et conditions de travail (8 jours auparavant pour le CHSCT).
- ❑ Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est dorénavant obligatoire dans les entreprises et établissements distincts de plus de 300 salariés (en deçà, l'IT peut à certaines conditions imposer sa création) :
 - ☞ *Elle exerce par délégation du CSE tout ou partie des attributions 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.*
 - ☞ *Elle est présidée par l'employeur et comprend au moins 3 membres désignés par le CSE parmi ses membres.*
 - ☞ *Le nombre et périmètre des commissions ainsi que les modalités de mise place sont définis par accord d'entreprise, à défaut, l'employeur définit le nombre et le périmètre et le règlement intérieur du CSE les modalités.*
- ❑ Autres commissions : création par accord d'entreprise, à défaut mise en place des mêmes commissions que pour le CE (300 salariés et plus = formation, logement, égalité professionnelle ; 1.000 salariés au moins = commission économique qui est dorénavant présidée par le président du CSE ; commission des marchés pour certains CSE).
- ❑ La loi précise que le RI du CSE ne peut contenir, sauf accord de l'employeur, des obligations non prévues par la loi.

LES ATTRIBUTIONS DU CSE

- ❑ Le CSE reprend pour l'essentiel l'intégralité des missions générales préexistantes :
 - ☞ *Missions DP → présentation des réclamations individuelles et collectives, droit d'alerte, intervention auprès de l'IT.*
 - ☞ *Missions CE → expression collective des salariés sur toutes questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, gestion des activités sociales et culturelles.*
 - ☞ *Missions CHSCT → analyse des risques, promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail, droit d'initiative et de proposition d'amélioration des conditions de travail et d'actions de prévention.*

- ❑ Les droits et prérogatives liés aux missions précitées sont donc maintenus au sein du CSE :
 - ☞ *Consultations annuelles obligatoires → orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale (qui intègre le rapport annuel sur la situation générale de la santé et le programme annuel de prévention du CHSCT).*
 - ☞ *Consultations sur des projets ponctuels importants → licenciement collectif, restructuration, aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, durée du travail, formation professionnelle, modification de l'organisation économique ou juridique, introduction de nouvelles technologies, contrôle de l'activité des salariés, OPA...*
 - ☞ *Information trimestrielle obligatoire dans les entreprises de 300 salariés et plus.*
 - ☞ *Droits d'alerte → alerte économique, atteinte au droit des personnes, danger grave et imminent, utilisation non conforme du CICE, alerte sociale (recours abusif aux contrats précaires).*
 - ☞ *Droit de procéder à des inspections régulières en matière de SSCT et droit d'enquête en matière d'AT ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.*
 - ☞ *Représentation dans les conseils d'administration ou de surveillance des sociétés.*

- ❑ Les délais et modalités de l'avis consultatif du CSE, ainsi que le contenu de la BDES restent inchangés (passage au support informatique obligatoire dans les entreprises de 300 et plus, sauf accord collectif contraire) .

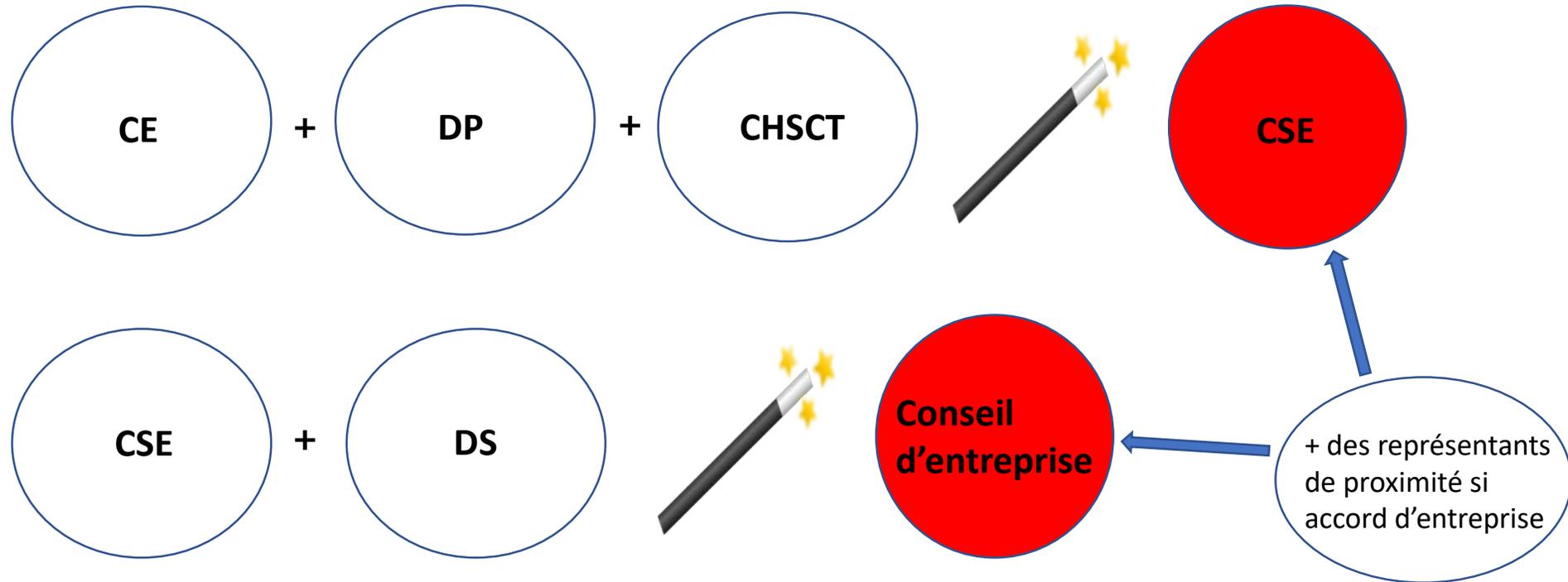
- ⚠ Des possibilités accrues d'aménagement par accord d'entreprise, à la hausse comme à la baisse, des modalités d'exercice des attributions du CSE → périodicité, nombre et niveau des consultations, avis, contenu BDES...

LES MOYENS D'EXPERTISES ET FINANCIERS DU CSE

- ❑ Un droit à expertise remanié et qui va restreindre les capacités d'intervention du CSE :
 - ☞ *La réduction des cas de financement intégral des expertises par l'employeur → transfert d'une partie du coût sur le budget du CSE (Cf. tableau en annexe).*
 - ☞ *La suppression programmée de l'expert agréé au profit de l'expert qualité de travail et de l'emploi concernant les expertises risque grave et projet important → un affaiblissement de la qualité et de l'indépendance de l'expertise ?*
 - ☞ *Un cahier des charges de l'expertise facultatif.*
 - ☞ *L'encadrement strict des délais et modalités de réalisation de l'expertise et de sa contestation par l'employeur.*
 - ☞ *Un accord d'entreprise ou un accord avec le CSE peut déterminer le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années → point de vigilance.*

- ❑ Des modifications dans le calcul et l'utilisation des budgets du CSE potentiellement néfastes :
 - ☞ *Un taux de subvention de fonctionnement inchangé de 0,2% pour les entreprises de moins de 2000 salariés mais qui passe à 0,22% au-delà → insuffisant au regard du cumul des missions du CSE et de l'introduction d'un cofinancement de certaines expertises légales.*
 - ☞ *Une assiette de calcul des budgets moins large, puisqu'elle est dorénavant établie par référence à la DADS au lieu du poste comptable 641 (qui intégrait notamment les indemnités de licenciement) → une baisse des ressources à prévoir ?*
 - ☞ *La fin de la séparation stricte des budgets de fonctionnement et des activités sociales et culturelles, avec la possibilité de transférer une partie de l'excédent annuel d'un budget à l'autre, après délibération du CSE → 10% de l'excédent du budget des activités sociales et culturelles et un décret est attendu concernant le budget de fonctionnement.*
 - ☞ *Affirmation du droit du CSE central de disposer d'un budget de fonctionnement rétrocédé par les CSE d'établissement → à défaut d'accord, le tribunal d'instance est compétent (tribunal de grande instance auparavant).*
 - ☞ *Le minimum de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles n'est plus calculé en valeur absolue mais en pourcentage → suppression de la référence au montant le plus élevé en valeur absolue des 3 dernières années.*

Le passage au CSE et au conseil d'entreprise

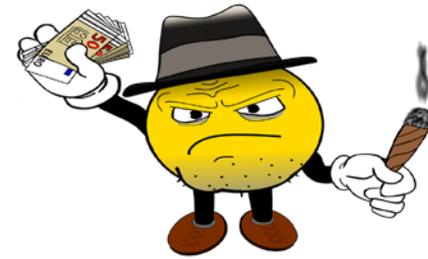




Composition du CSE et crédits d'heures

Effectif	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	624
3000 à 3249	25	26	650
3250 à 3499	25	26	650
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	702
4000 à 4249	26	28	728
4250 à 4299	27	28	756
4500 à 4749	27	28	756
4570 à 4999	28	28	784
5000 à 5249	29	29	841
5250 à 5499	29	29	841
5500 à 5749	29	29	841
5750 à 5999	30	29	870
6000 à 6249	31	29	899
6250 à 6499	31	29	899
6500 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930
7000 à 7249	32	30	960
7250 à 7499	32	30	992
7500 à 7749	32	30	960
7750 à 7999	32	32	1024
8000 à 8249	32	32	1024
8250 à 8499	33	32	1056
8500 à 8749	33	32	1056
8750 à 8999	33	32	1056
9000 à 9249	34	32	1088
9250 à 9499	34	32	1088
9500 à 9749	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	1156
10000	35	34	1190

Le financement des expertises



Consultation annuelle sur la situation économique et financière

Consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

Consultation ponctuelle sur un projet de licenciement économique avec PSE

Risque grave

Négociation collective sur l'égalité professionnelle si l'employeur n'a renseigné aucun indicateur dans la BDES

Consultation annuelle sur les orientations stratégiques

Consultation ponctuelle sur un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité

Consultation ponctuelle sur une opération de concentration

Droit d'alerte économique

Accompagnement des OS dans la négociation d'un PSE ou sur l'égalité professionnelle

Expertise libre du CSE

100 % employeur

Par exception, financement à 100% par l'employeur, à certaines conditions, si ressources du CSE insuffisantes

80 % employeur et 20 % CSE

100% CSE

спасибо 谢谢
GRACIAS 谢谢
THANK YOU
ありがとうございました MERCI
DANKE धन्यवाद
شُكراً **OBRIGADO**



KARIM HAMOUDI ♦ AVOCAT
241, Boulevard Saint-Germain ♦ 75007 Paris
Tél. 01 53 34 17 50 ♦ Fax 01 53 34 17 55
karim.hamoudi@hk-avocat.fr

NOTES