



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 31 janvier 2019]

Intervenant : Karim HAMOUDI – HK AVOCATS

Introduction

Nous revenons de nouveau sur le Comité Social et Economique. Certains pourraient penser que c'en est trop. Pourtant, il nous est apparu qu'une nouvelle pique de rappel était nécessaire en ce début d'année.

Habitué aux anciennes Institutions Représentatives du Personnel, les réformes qui se sont succédé ont semé beaucoup d'interrogations et de confusion. Nos journées d'études tentent de les dissiper et d'y répondre afin que nous puissions défendre au mieux les intérêts des salariés. Car c'est de cela dont il s'agit et rien d'autre.

Avec moins de moyens, il va falloir, non seulement faire autant, mais faire mieux si nous voulons que les choses changent. En effet, faut-il le rappeler, nous sommes une organisation de classe dont l'objectif est la transformation sociale. Nous rejetons toute compromission et toute gestion de cette société et ce quel que soit le véhicule. C'est pourquoi, nous nous devons d'investir ces CSE pour les faire nôtres et imposer sans état d'âme notre démarche, démarche qui met au cœur de notre activité le/la salarié.e investir le CSE, c'est d'abord le connaître pour le « dompter ». C'est ce que cette nouvelle journée d'études a permis de faire.

Soyons lucides, c'est bien sûr dans la pratique avec nos orientations revendicatives que nous serons à même, avec les salariés, de créer le rapport de force pour faire en sorte que les attentes et les besoins des salariés soient pris en compte. C'est donc à nous de faire en sorte que le CSE en soit l'outil.

Dans ce cadre, le syndicat doit appréhender les nouvelles règles et les enjeux de la négociation pour anticiper la mise en place du futur CSE et négocier des droits et moyens d'action améliorés et adaptés à la défense des intérêts des salariés.

Position du problème

Année record pour le CSE. Toutes les Institutions Représentatives du Personnel sont amenées, si ce n'est déjà fait, à se « transformer » en Comité Social Economique. Cette transformation se fait via l'organisation de nouvelles élections dans toutes les entreprises.

L'objectif de la mise en place de CSE est la réduction des droits acquis des luttes des périodes précédentes. Il va sans dire que nous avons tout intérêt à mener les batailles nécessaires pour si ce n'est maintenir, tout au moins éviter la casse.

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 dans l'ordonnance « *balai* » n°2017-1718 du 20 décembre 2017 puis dans la loi de ratification n°2018-217 du 29 mars 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. Il est interdit de conserver l'une d'entre elles, même par accord d'entreprise, la seule concession étant la possibilité de mettre en place des représentants de proximité.

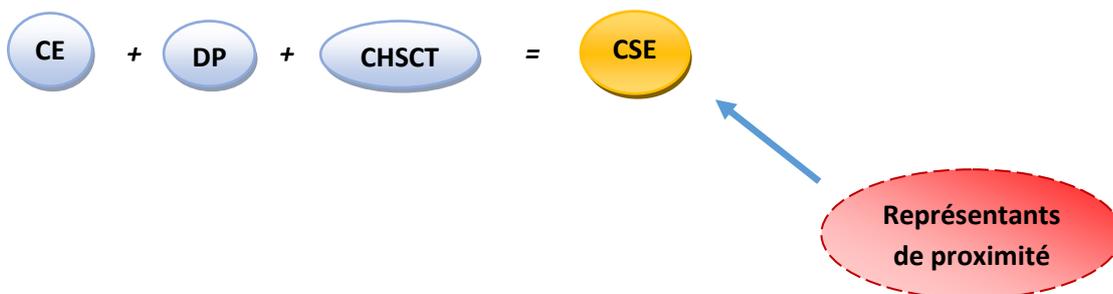
Le CSE reprend, pour l'essentiel, les missions et attributions dévolues aux précédentes IRP, mais avec des moyens (*élus, crédit d'heures*) substantiellement diminués (-25% à 50% *selon l'effectif*), ce qui va conduire 150 000 à 200 000 personnes à perdre leurs mandats, dont environ 60 000 pour la CGT (*selon Philippe Martinez*).

Il est nécessaire de travailler sur leur accompagnement professionnel.

Une nouvelle instance unique est obligatoire dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés, mais avec attributions et des règles de fonctionnement variables selon l'effectif (*11 à 49, 50 et plus*).

La négociation collective a un rôle fondamental pour mettre en place et organiser le CSE : nombre/périmètre des établissements distincts, création de représentants de proximité, nombre d'élus, crédit d'heures, nombre de réunions, niveau et périodicité des consultations, contenu BDES..., car la plupart des dispositions légales sont supplétives.

LE PASSAGE EN CSE



LA MISE EN PLACE DU CSE

Le premier CSE doit être installé au terme des mandats des IRP actuelles et, dans tous les cas, 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 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 coïncide pas afin que leur échéance coïncide avec la mise en place du CSE.

L'appréciation des seuils d'effectifs est plus restrictive : 12 mois consécutifs (*avant 12 mois, consécutifs ou non sur les 3 années précédentes*). (Art L2311-2 du code du travail)

Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise (*ou de l'UES*) et, le cas échéant, de l'établissement distinct (*CSE d'établissement et CSE central*) :

- Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par accord majoritaire et, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur, laquelle peut être contestée devant la DIRECCTE dans un délai de 15 jours (*arbitrage qui devra être rendu dans un délai de 2 mois*). (Art L2313-2 à L2315-5 du code du travail et L2318-8).
- L'établissement distinct se définit en fonction « *de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel* ». Cette définition est applicable uniquement en l'absence d'accord, qui est plus restrictive que celles des DP ou du CHSCT (*Cass.soc, 19 décembre 2018 n°18-32, 655*).

L'accord majoritaire sur les établissements distincts peut aussi prévoir des représentants de proximité (RP), pour pallier les dangers d'une centralisation excessive liée à la mise en place du CSE : il devra préciser le nombre, les attributions, les conditions de désignation et les moyens (*crédit d'heures*) ; à défaut d'accord pas de Représentants de Proximité. (Art.L2313-7 du code du travail).

Le processus électoral est quasi identique à celui des élections CE/DP.

Mais le délai entre l'information et le 1^{er} tour unifié à 90 jours au plus tard, décision de la DIRECCTE sur les collèges électoraux qui doit intervenir dans les deux mois en cas de litige.

Le CSE reprendra l'intégralité du patrimoine du CE gratuitement et en pleine propriété.

LA NEGOCIATION SUR LE CSE

THEMES DE LA NEGOCIATION	TYPE D'ACCORD	A DEFAULT
Reconnaissance d'une UES	Accord collectif majoritaire ¹	Reconnaissance par jugement du TI
Nombre et périmètre des établissements distincts	Accord collectif majoritaire	Décision unilatérale de l'employeur, en cas de litige recours devant la DIRECCTE puis le TI
Représentants de proximité (<i>nombre, attributions, modalités de désignation et de fonctionnement</i>)	Accord collectif majoritaire	Pas de mise en place (<i>dispositif facultatif</i>)
Durée du mandat entre 2 et 4 ans	Accord collectif majoritaire	Application des dispositions légales (<i>4 ans</i>)
Limitation du nombre de mandats	PAP ²	Application des dispositions légales

¹ Accord collectif sans référendum signé par une ou plusieurs OS représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants (L2232-12, 1^{er} alinéa).

² Protocole d'Accord Préélectoral soumis à une double condition de majorité en nombre et en suffrages : la majorité en nombre des OS ayant participé à sa négociation, dont des OS représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou lorsque les résultats pas disponibles la majorité en nombre des OS représentatives (L2314-3-1).

successifs (<i>dans les entreprises de 50 à 300 salariés</i>)		(<i>maximum de 3 mandats successifs</i>)
Déroulement des opérations électorales	PAP	En cas de contestation, saisine du TI
Vote électronique	Accord collectif majoritaire	Décision unilatérale de l'employeur
Modification du nombre et de la composition des collèges électoraux (<i>sous réserve de respecter les décisions légales sur le collège cadre</i>)	Accord unanime des OSR	Application des dispositions légales
Modification du nombre de sièges et du volume des heures individuelles de délégation (<i>sous réserve que le volume global des heures par collège soit au moins égal à l'application de la loi</i>)	PAP	Application des dispositions légales
Répartition des sièges et du personnel	PAP	Décision de la DIRECCTE pouvant être contestée devant le TI si une OS a répondu à l'invitation à négocier
Commission SSCT obligatoire (<i>entreprises de plus de 300 salariés ou sur décision de l'IT dans les autres entreprises</i>)	Accord collectif majoritaire	Modalités de mise en place définies par le RI du CSE, dans la limite des règles d'ordre public
Commission SSCT facultative	Accord collectif majoritaire	Fixation, par l'employeur, du nombre et périmètre et modalités de mise en place définies par le RI du CSE, dans la limite des règles d'ordre public.
Autres commissions pour l'examen de problèmes particuliers	Accord collectif majoritaire	Application des dispositions légales (<i>économique, formation, logement, égalité pro, marchés</i>)
Délai de consultation	Accord collectif majoritaire	Application des dispositions légales
Informations/consultations ponctuelles (<i>contenu et modalités des consultations, délai de restitution de l'avis</i>)	Accord collectif majoritaire	Application des dispositions légales
Informations/consultations récurrentes (<i>contenu, périodicité dans la limite de 3 ans, modalités des consultations, nombre de réunions (minimum de 6), niveaux de consultation, délai de restitution de l'avis</i>)	Accord collectif majoritaire	Application des dispositions légales
Transfert des informations/consultations ponctuelles ou récurrentes au comité de groupe et modalités de transmission de ses avis aux CSE	Accord collectif majoritaire de groupe	Application des dispositions légales (<i>consultation au niveau de l'entreprise</i>)
Ordre et délais de consultation (<i>si CSE central + CSE d'établissement</i>)	Accord collectif majoritaire	Application des dispositions légales
BDES (<i>organisation, architecture, contenu, modalités de fonctionnement</i>)	Accord collectif majoritaire	Application des dispositions légales
Nombre d'expertises (<i>consultations récurrentes</i>) sur une ou plusieurs années	Accord collectif majoritaire, à défaut accord majoritaire avec le CSE	Application des dispositions légales
Nombre annuel de réunions (<i>sans être inférieur à 6 dont 4 sur SSCT</i>)	Accord collectif majoritaire	Application des dispositions légales
Heures de délégation (<i>sous réserve que le volume global des heures par collège soit au moins égal à l'application de la loi</i>)	PAP	Application des dispositions légales
Visioconférence	Accord majoritaire avec CSE	Application des dispositions légales (<i>3 réunions par année civile au maximum</i>)

LA COMPOSITION DU CSE

La délégation patronale comprend le président ou son représentant, éventuellement assisté de 3 collaborateurs (2 auparavant). [art.L2314-1 du code du travail].

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. [art.L2314-1 et R2314-1 du code du travail].

Le PAP peut modifier à la hausse comme à la baisse ce nombre et les suppléants n'assistent plus aux réunions du CSE.

Il n'y a pas de changement concernant le représentant syndical : dans les entreprises de 50 à 299 salariés, le DS est de droit RS au CSE, et dans les entreprises de 300 et plus, chaque OS représentative désigne, parmi les salariés, un RS au CSE. [art. L2143-22 et L2314-2 du code du travail].

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. [art. L2314-3 du code du travail].

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné parmi les membres du CSE (loi du 5 septembre 2018). [art. L2314-1 du code du travail]

La possibilité est 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 conditions de travail. [art. L2314-1 du code du travail].

La composition du CSE central connaît des aménagements [art. L2316-3, R2316-1, L2316-8 et R2316-2 du code du travail].

- 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 (accords unanimes).
- La répartition des sièges entre les différents établissements et collèges est définie par le PAP, et cas de désaccord par la DIRECCTE.

NOMBRE ET CREDIT D'HEURES

<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

STATUT DES MEMBRES DU CSE

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le nombre de mandats successifs au CSE est dorénavant limité à 3 :

- Cette limitation s'applique aussi aux élus du CSE central et du CE d'établissement, mais pas aux mandats syndicaux ni aux RP.
- 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 (*art.L2314-33 et R2314-26 du code du travail*).

Le nombre d'heures de délégation des membres titulaires est déterminé selon l'effectif et peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles. (*art.R2314-1 du code du travail*).

Le PAP peut modifier à la hausse comme à la baisse le volume individuel d'heures de délégation, à condition que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, soit au moins égal à celui résultant des dispositions légales (*art.L2314-7 du code du travail*).

- Un membre peut cumuler son crédit d'heures sur l'année ou les mutualiser avec d'autres membres titulaires ou suppléants, à condition de ne pas dépasser une fois et demie le crédit d'heures mensuel avec une information obligatoire de l'employeur au plus tard 8 jours avant (*art.R2315-5 du code du travail*).
- 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*) (*art.L2315-10, L2315-11 et R2315-7 du code du travail*).

La loi n'a pas prévu d'heures de délégation spécifiques pour les membres du CSE central.

Le crédit d'heures du RS au CSE dans les entreprises de plus de 500 salariés reste inchangé (*20 heures*) (*art.L2315-4 du code du travail*).

Le droit à la formation économique est réservé aux membres titulaires du CSE élus pour la première fois et le droit à la formation santé/sécurité est ouvert à tous ses membres (*titulaires, suppléants, membres ou non de la CSSCT*). (*art.L2315-63, L2315-17, L2315-18 et L2315-40 du code du travail*).

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 (*art.R2421-1 à R2421-4 du code du travail*).

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 (*nouveauté*) en charge des questions de santé, sécurité et conditions de travail (*art.L2315-23 et L2316-13 du code du 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 (*art.L2312-19 et L2315-28 du code du travail*).
- Dans tous les cas, un minimum d'ordre public de 4 réunions par an consacrées aux questions de santé, sécurité et conditions de travail, sans préjudice de l'obligation de réunir davantage le CSE en cas d'accident ou événement grave, ou en cas de demande motivée d'au moins deux membres (*art.L2315-27 du code du travail*).

L'ordre du jour est établi par le président et le secrétaire puis communiqué 3 jours 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*) (*art.L2315-29 et L2315-30 du code du travail*).

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*) :

- Une CSSCT centrale est également obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés constituées de plusieurs établissements distincts.
- Elle exerce par délégation du CSE tout ou partie des attributions relatives à la santé, 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 le périmètre des commissions, ainsi que les modalités de mise en 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 (*art.L2315-36 à L2315-44 du code du travail*).

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 ; 1000 salariés au moins = commission économique qui est dorénavant présidée par le président du CSE ; commission des marchés pour certains CSE*) (*art.L2315-44-1 à L.2315-56 du code du travail*).

Le Règlement Intérieur du CSE ne peut prévoir, sauf accord de l'employeur, des obligations à la charge de celui-ci non prévues par la loi. (*art.L2315-24 du code du travail*).

LES ATTRIBUTIONS DU CSE

Le CSE reprend pour l'essentiel, l'intégralité des missions générales préexistantes (*art.L2312-5, L2312-8 et L2312-9 du code du travail*) :

- **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*) (*art.L2312-17 à L2312-36 du code du travail*).
- 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... (*art.L2312-37 à L2312-58 du code du travail*).
- Information trimestrielle obligatoire dans les entreprises de 300 salariés et plus (*art.L2312-69 et R2312-21 du code du travail*).
- 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*) (*art.L2312-59 à L2312-71 du code du travail*).
- Droit de procéder à des inspections régulières en matière de SSCT, droit d'enquête en matière d'AT ou de maladie professionnelle à caractère professionnel, et droit de se voir présenter les documents santé et sécurité (*art.L2312-13 et L4711-1 du code du travail*).
- Représentation dans les Conseils d'Administration ou de surveillance (*art.L2312-78 du code du travail*).

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*). (*art.L2312-14 à L2312-18 du code du travail*).

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... (*art.L2312-19 à L2312-21 du code du travail*).

LES MOYENS D'EXPERTISE DU CSE

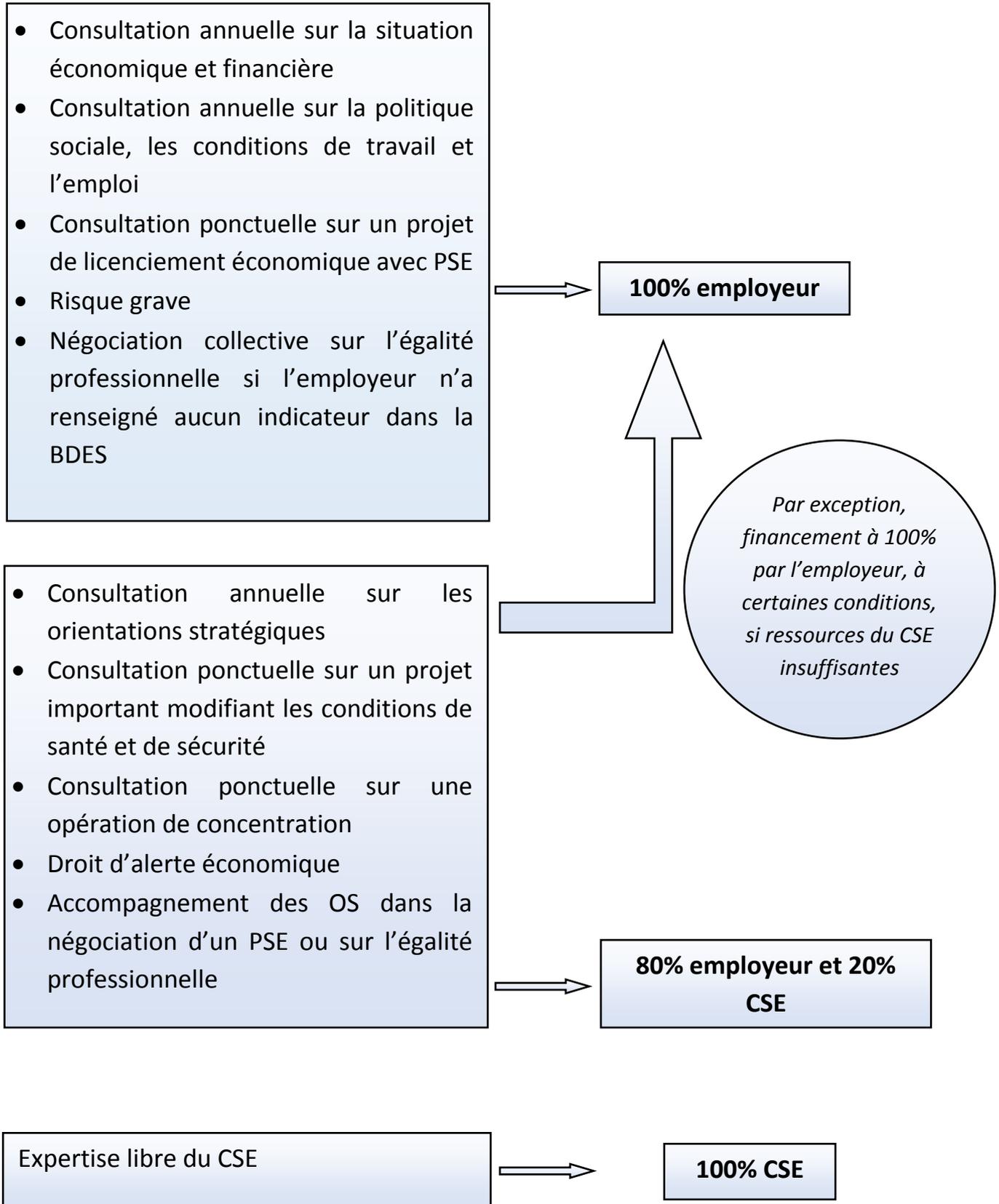
Le droit à expertise est remanié et va restreindre les capacités d'intervention du CSE :

- La réduction des cas de financement intégral des expertises par l'employeur : transfert d'une partie du coût sur le budget du CSE (*art. L2315-80 du code du travail*).
- 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 (*art.L2315-85, R2315-47, L2315-86 et L2315-49 du code du travail*).
- 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 (*art.L2315-79 du code du travail*).

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%** pour les entreprises de 2000 et plus : insuffisant au regard du cumul des missions du CSE et de l'introduction d'un cofinancement de certaines expertises légales (*art. L2315-61 et L2312-83 du code du travail*).
- 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*).
- La fin de la séparation stricte des budgets de fonctionnement et des activités sociales, 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. (*art.L2315-61, L2312-84, R2312-51 et R2315-31-1 du code du travail*).
- Affirmation du droit du CSE central de disposer d'un budget de fonctionnement rétrocédé par les CSE d'établissement. A défaut d'accord, le TI est compétent (*Tribunal de Grande Instance auparavant*) (*art.L2315-62 et R2315-32 du code du travail*).
- 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. (*art.L2312-81 du code du travail*).

LE FINANCEMENT DES EXPERTISES (art.L2315-80 et L2315-61 du code du travail)





**N°1
DES GUIDES
FISCAUX**



**IMPÔTS 2019
TOUT SAVOIR SUR
LE PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE**

**la
cgt**