

QUAND LA FUSION S'APPLIQUE-T-ELLE ?

La mise en place du CSE dans les entreprises sera progressive : à partir de la publication des ordonnances au Journal Officiel du 23 septembre 2017 et le 31 décembre 2019, en fonction de la date d'expiration entre la publication des mandats en cours des représentants du personnel.

- Si les mandats expirent après la date de publication des ordonnances mais avant le 31 décembre 2018, l'entreprise peut choisir de proroger ces mandats mais pour un an maximum (sans aller au-delà de fin décembre 2019), après consultation des instances. Elle peut aussi choisir de mettre en place la nouvelle instance.
- Si les mandats expirent à partir du 1^{er} janvier 2019, l'entreprise n'a pas le choix. Elle doit procéder à la mise en place du CSE.

Décembre 2019 marquera la fin des actuels mandats de CE, de DP, DUP ou CHSCT : les entreprises qui ne l'ont pas fait devront procéder à la mise en place du nouveau CSE pour le 1^{er} janvier 2020.



COMMENT FONCTIONNE LE CSE ?

Présidence

Le comité est présidé par l'employeur, assisté éventuellement de trois collaborateurs. Le comité désigne, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier.

Règlement intérieur

Le CSE détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et ses rapports avec les salariés de l'entreprise.

Ordre du jour

Il est établi par le président et le secrétaire trois jours avant la réunion.

Vote et délibération

Résolutions prises à la majorité des membres du CSE. Le président ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus en tant que délégation du personnel.

Procès-verbal

Il est établi par le secrétaire. A défaut d'accord, le procès-verbal doit être transmis :

- dans les 15 jours suivant la réunion ou si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai, avant cette réunion ;
- dans les 3 jours suivant la réunion lorsque la consultation du comité d'entreprise porte sur un projet de licenciement collectif pour motif économique ou si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai, avant cette réunion ;
- dans un délai d'un jour si l'entreprise est en redressement ou en liquidation judiciaire.

Un décret définit les conditions dans lesquelles il peut être recouru à l'enregistrement ou à la sténographie des séances de l'instance.

QUELS SONT LES MOYENS DU CSE ?

Le nombre de représentants de cette nouvelle instance et leur crédit d'heures ne seront définis qu'ultérieurement par décret, ce texte réglementaire devant aussi préciser les conditions de mutualisation des crédits d'heures.

L'ordonnance précise que ce crédit d'heures ne pourra être inférieur à 10 heures dans les entreprises entre 11 et 49 salariés, 16 heures par mois pour les membres du CSE des autres entreprises. Il n'y a pas de quota spécifique en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

6 à 12 réunions par an :

- 1 réunion mensuelle pour les entreprises entre 11 et 49 salariés ;
- 1 réunion tous les deux mois pour les entreprises de moins de 300 salariés ;
- 1 réunion mensuelle pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Les élus suppléants ne sont plus conviés aux réunions, sauf s'ils remplacent un élu titulaire.

Des mandats de quatre ans définis par accord :

- pas plus de trois mandats successifs - sauf entreprises de moins de 50 salariés.

L'employeur met à disposition un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ces missions.

5/ Le recours à l'expertise

Expertise habilitée :

- Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité social et économique peut décider de recourir à un expert habilité de son choix à l'occasion de tout projet relatif à l'introduction de nouvelles technologies, ou pour tout projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.
- Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE peut décider de recourir à un expert habilité de son choix en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

Le CSE peut faire appel à un expert habilité lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement.

Le financement du recours à l'expertise

Les expertises relatives à la situation économique, à la politique sociale, aux licenciements collectifs, ou en cas de risque grave sont financées en totalité par l'employeur.

Extension du co-financement 80 % - 20 %
Toutes les autres expertises, en particulier celles liées à des consultations ponctuelles, par exemple les expertises en cas d'opération de concentration, de projet d'acquisition, de droit d'alerte économique ou encore de projet important modifiant les conditions de travail sont financées :

- Par le CSE, sur son budget de fonctionnement à hauteur de 20 %
- Par l'employeur à hauteur de 80 %

Les budgets du CSE

L'employeur verse au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

- 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2000 salariés,
- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2000 salariés.

Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,22 % de la masse salariale brute.

Le CSE peut également décider, par une délibération :

- de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise ;
- de transférer une partie (à définir par décret) du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles ;
- ou inversement, du budget des ASC vers le budget de fonctionnement.

CSE central d'entreprise et CSE d'établissement

Dans les entreprises composées d'au moins deux établissements distincts, un CSE central d'entreprise et des CSE d'établissement devraient être créés. La durée des mandats des membres du CSE serait de quatre ans, un accord pouvant cependant prévoir une durée inférieure dans la limite de deux ans.

Représentants de proximité

L'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 (c'est-à-dire l'accord déterminant les établissements distincts) peut mettre en place des représentants de proximité dans les conditions de l'article

L. 2232-12 du Code du travail (recueillant plus de 50 % de représentativité syndicale). Ces représentants seraient soit membres du CSE, soit désignés par lui. Mais ce dispositif dépend d'un éventuel accord d'entreprise et donc, de l'accord de l'employeur. Outre la mise en place des représentants de proximité, l'accord définit : le nombre de représentants de proximité, les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ; les modalités de leur désignation ; leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions.

Conseil d'entreprise

Le conseil d'entreprise est une instance qui a vocation à regrouper les attributions de négociation des délégués syndicaux et celles du comité social et économique. Ce conseil dispose donc de toutes les compétences du comité social et économique et intègre la fonction de négociation, de conclusion et de révision des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

En contrepartie, le conseil d'entreprise dispose d'un droit de veto, au moins dans le domaine de la formation, et dans un autre domaine fixé par accord (par exemple l'égalité professionnelle). Cet accord devrait préciser les conditions dans lesquelles la compétence de négociation est intégrée ainsi que la ou les thématiques à soumettre à l'avis conforme du conseil.



Technologia Expertises

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE



2/ Attributions

Pour les entreprises de 11 à 49 salariés

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les membres de la délégation du personnel du CSE présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées. Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'Inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

1/ Le comité social et économique

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE exercera les missions incombant aux délégués du personnel (DP).

Le Comité Social et Economique (CSE) fusionnera, dans les entreprises de plus de 50 salariés, les fonctions actuelles des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Il en conservera la personnalité morale, ainsi que toutes les compétences et les prérogatives, y compris sur les aspects sécurité et conditions de travail, la capacité de demander des expertises, déclencher des enquêtes et faire des recours judiciaires si nécessaire.

Il est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine. C'est le prolongement à toutes les entreprises de la loi Rebsamen qui permet à l'employeur la fusion des CE-DP et CHSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés pour créer une DUP (Délégation Unique du Personnel élargie) et dans celles de plus de 300 salariés après accord majoritaire des partenaires sociaux.

Pour les entreprises à partir de 50 salariés

Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Le CSE assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leurs familles et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi qu'à celle des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1.
- 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 définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

3/ Consultations

Le CSE peut, par accord avec l'employeur, modifier l'organisation des consultations périodiques et obligatoires (contenu, périodicité, modalités de consultation et niveau auquel ces consultations sont conduites), accord qui peut prévoir que l'instance rende un avis unique. En l'absence d'accord, l'employeur est obligé de consulter le CSE.

Consultations périodiques

Le CSE est consulté sur :

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

Le CSE est consulté dans les cas suivants :

- mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;

- restructuration et compression des effectifs ;
- licenciement collectif pour motif économique ;
- offre publique d'acquisition ;
- procédure de concentration ;
- procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

Consultations ponctuelles

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

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

Les droits d'alerte

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 reprend l'ensemble des droits d'alerte du CE, du CHSCT et des délégués du personnel pour les CSE des entreprises de 50 salariés et plus :

- l'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes (art. L. 2312-59 du Code du travail) ;
- l'alerte en cas de danger grave et imminent (art. L. 2312-60 du Code du travail) ;
- l'alerte en cas d'utilisation non conforme du Cice (art. L. 2312-61 et L. 2312-62 du Code du travail) ;

- le droit d'alerte économique (art. L. 2312-63 et suivants) ;
- l'alerte en matière de contrats précaires : le « droit d'alerte sociale » (art. L. 2312-70 et L. 2312-71 du Code du travail).

4/ Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT)

A partir de 300 salariés

Une CSSCT est obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés et les établissements distincts d'au moins 300 salariés.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés

Cette commission peut être mise en place par accord d'entreprise. Sa création peut être imposée par l'Inspecteur du Travail en raison de la nature de l'activité, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Dans les entreprises à risques, installation nucléaire ou site Seveso par exemple, elle est obligatoire, quel que soit son effectif.

Quelles sont les missions de la CSSCT ?

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail :

- **procède à l'analyse des risques professionnels** auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi qu'à celle des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- **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'elle estime utile et proposer notamment des actions** de prévention à l'encontre du harcèlement moral, harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

Comment fonctionne la commission santé sécurité et conditions de travail ?

Membres de la commission

Les membres de la commission sont désignés par le CSE parmi les membres titulaires ou suppléants de la délégation du personnel du comité. La CSSCT comprend au minimum trois membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège. Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE. La commission est présidée par l'employeur ou son représentant. Lorsque l'accord confie tout ou partie des attributions du CSE à la CSSCT, les dispositions de l'article L. 2314-3 s'appliquent aux réunions de la commission. Ainsi, assistent avec voix consultative aux réunions de la CSSCT :

- le Médecin du Travail, qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de 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.

Doivent être invités aux réunions de la CSSCT :

- l'agent de contrôle de l'Inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 ;
- les agents des services de prévention

des organismes de sécurité sociale. L'employeur peut adjoindre à la commission des experts et techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité (avec voix consultative).

Formation des membres de la commission

Sur une durée de cinq jours dans les entreprises de moins de 300 salariés. Sur une durée de trois jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

5/ Le recours à l'expertise

Le CSE a la possibilité de recourir à un expert.

Expertise dans le cadre de la consultation annuelle :

- expertise en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise ;
- expertise dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière ;
- expertise comptable dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Expertise comptable :

- relative aux opérations de concentration ;
- relative à l'exercice du droit d'alerte économique ;
- en cas de licenciement collectif pour motif économique ;
- en cas de projet relatif aux offres publiques d'acquisition.

Le comité peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations relatives aux accords suivants :

- accord de maintien dans l'emploi,
- accord de la préservation ou du développement de l'emploi,
- plan de sauvegarde de l'emploi.

Les cinq ordonnances visant à réformer le Code du travail ont été adoptées par le Conseil des ministres et signées par le président de la République vendredi 22 septembre 2017.

Le principe général est de mettre en place le CSE lors du renouvellement d'une IRP existante et au plus tard, le 31 décembre 2019.

