

Mise en place et fonctionnement du CSE

-

UD FO 51
Journée du 11 juin 2019

Intervenante :

Victoria BALME - victoria.balme@syncea.fr



PLAN DE PRESENTATION

1° Rappel des modalités de réforme par ordonnance

2° La fusion des instances représentatives du personnel / Mise en place /Mandat

3° Négocier l'accord constitutif du Comité Social et Économique (CSE)

4° Négocier le prochain protocole d'accord préélectoral – la représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidats

5° Les autres IRP prévues par l'ordonnance portant sur le dialogue social

6° La Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail, les commissions du CSE

7° Le fonctionnement, les attributions et moyens du CSE

8° Les droits d'alerte du CSE



Rappel des modalités de réforme par ordonnance



Rappel des modalités de réforme par ordonnance

- Les ordonnances prises en application de la loi d'habilitation à renforcer le dialogue social et signées le 22 septembre ont été publiées au Journal Officiel le 23 septembre 2017 :
 - La première est consacrée au **renforcement de la négociation collective** ;
 - La seconde porte sur la **nouvelle organisation du dialogue social** ;
 - La troisième concerne la **prévisibilité et la sécurisation des relations de travail** ;
 - La quatrième a trait à des mesures diverses relatives au **cadre de la négociation collective** ;
 - Enfin, la cinquième et dernière ordonnance est relative au **compte professionnel de prévention**.
- Le 21 décembre, une **6^{ème} ordonnance dite « ordonnance balai »** est parue au Journal Officiel (ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017).
- **Trois décrets (n° 2017-1819 du 29/12/2017 et n° 2018-920 et 2018-921 du 26/10/2018)** relatifs au CSE ont apporté un certain nombre de précisions sur le fonctionnement du comité social et économique .
- Les ordonnances Macron **ont valeur législative depuis la parution au Journal Officiel du 31 mars 2018 de la loi de ratification n°2018-217 du 29 mars 2018**.
- Le **Ministère du travail** a publié le 19 avril 2018 « **100 questions/réponses** » consacrées au CSE. Ce document n'a pas de valeur normative, mais seulement informative.



Rappel des modalités de réforme par ordonnance

Le **gouvernement est autorisé** à prendre **pendant un délai limité** et pour un **domaine précis des mesures qui relèvent normalement du ressort du Parlement**.
L'autorisation est donnée par le Parlement par le vote d'une **loi d'habilitation**

Les **ordonnances sont prises en Conseil des ministres** et **signées par le président de la République**

Une fois l'ordonnance **promulguée**, elle **entre en vigueur immédiatement** sans avoir pour autant force de loi

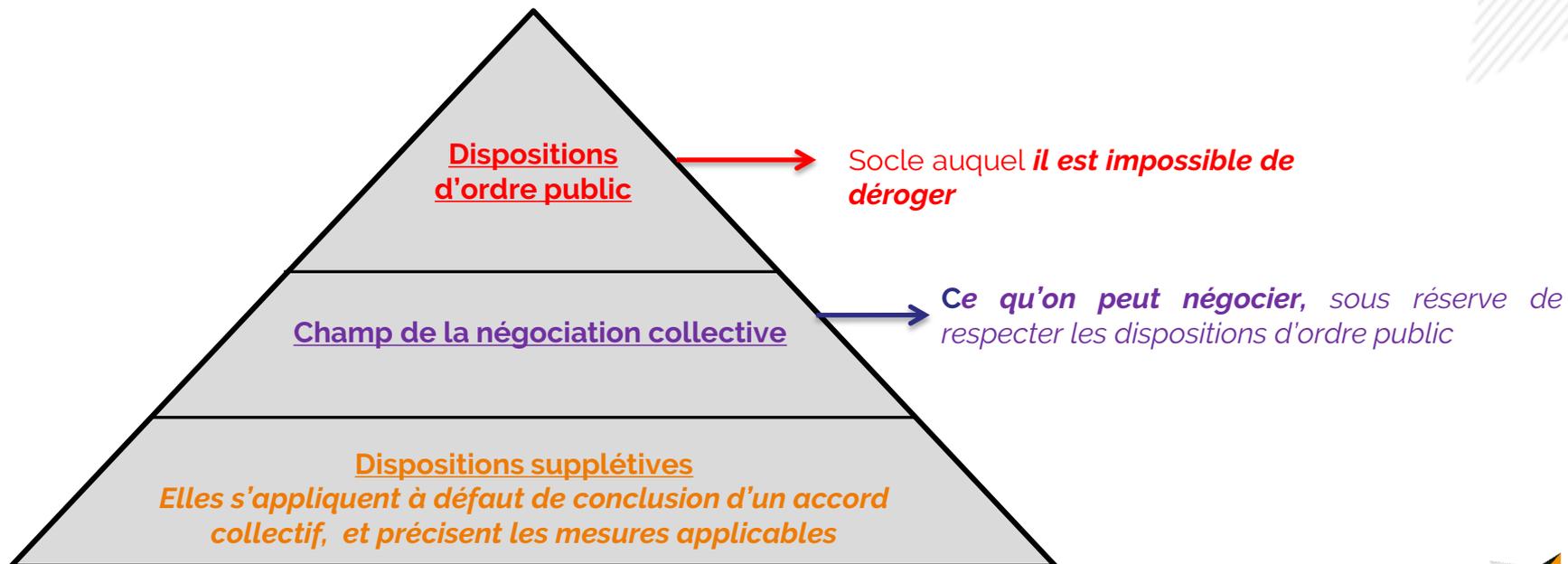
Le gouvernement doit ensuite présenter **un projet de ratification de l'ordonnance** au Parlement.

- **Soit l'ordonnance est ratifiée** par le Parlement et prend force de loi,
- **Soit elle n'est pas ratifiée** et conserve une valeur simplement réglementaire (inférieure à la loi).



Rappel des modalités de réforme par ordonnance

- L'ordonnance n°2017-1386 « relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales [sic] » du 22 septembre 2017 a pour conséquences notamment :
 - La **fusion des instances représentatives du personnel existant jusqu'à présent** (délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT) en une seule institution appelée comité social et économique (CSE).
 - La possibilité de **négociation d'accords relatifs aux consultations du CSE, ainsi qu'à la base de données économique et sociale (BDES)**, dans le cadre du **trptyque issu de la loi n°2016-1088** (loi travail) = **ordre public, champ de la négociation, dispositions supplétives**



Fusion des IRP

-

Mise en place

-

Mandat



Fusion des IRP et calendrier de mise en place



Fusion des instances représentatives du personnel

- La fusion des IRP n'est pas une idée nouvelle.

1993

Les **entreprises de moins de 200 salariés peuvent regrouper les élus du CE et les DP au sein d'une seule instance** = la **délégation unique du personnel (DUP)** (loi n° 93-1313 du 20/12/1993). Cette loi répondait à une demande du patronat d'harmonisation des règles de fonctionnement des IRP et d'adaptation des règles de la représentation des salariés pour les PME.

2015

- La **loi du 17 août 2015 (Loi Rebsamen)** a élargi la faculté de mettre en place une DUP
- **Entreprises de moins de 300 salariés**, l'employeur peut décider, après consultation des IRP, de passer en **DUP « nouvelle formule »**. Elle regroupe alors le **CE**, les **DP** mais aussi le **CHSCT**.
 - **Entreprises de 300 salariés et +**, la mise en place d'une DUP est autorisée sous réserve d'un accord d'entreprise majoritaire. Cet accord peut créer **une DUP « conventionnelle » réunissant soit les DP, le CE et le CHSCT, soit deux de ces instances.**

Mais en aucun cas le passage en DUP n'était obligatoire : chaque entreprise pouvait décider de conserver des instances de représentation du personnel séparées. **Aujourd'hui c'est imposé.**



Fusion des instances représentatives du personnel

- Une des mesures phares de la réforme du Code du travail par ordonnances est **l'instauration d'un comité social et économique (CSE) dans les entreprises d'au moins 11 salariés**.
- Le **comité social et économique fusionne en une seule instance les DP, CE et CHSCT**.
- Il est **obligatoire** : les entreprises ne pourront pas faire le choix de conserver les instances séparées.
- Les **attributions du comité social et économique sont distinctes selon l'effectif de l'entreprise** :

Entreprises de 11 à 49 salariés



Le CSE exerce les fonctions dévolues
aux délégués du personnel

Entreprises d'au moins 50 salariés



Le CSE exerce les fonctions dévolues
aux DP + CE + CHSCT



Quand mettre en place le CSE ?

- **Principe** = au gré des renouvellements des instances actuelles mais d'ici le **1^{er} janvier 2020**.
- Le CSE doit être mis en place lorsque le CE, les DP et le CHSCT sont renouvelés en principe à la même date depuis la loi Rebsamen du 17 août 2015 (art. 9, II de l'ordonnance du 22 septembre 2017).
- Des **dispositions transitoires** sont prévues en fonction de la date d'échéance.

| HYPOTHÈSES | |
|---|---|
| Publication de l'ordonnance (23/09/2017) et le 31/12/2017 | Prorogation « automatique » des mandats jusqu'au 31/12/2017 (= pas d'élections en fin 2017) <u>Puis</u> prorogation au maximum d'1 an par accord collectif ou décision de l'employeur (après consultation des IRP) |
| Échéance entre le 1 ^{er} /01/2018 et le 31/12/2018 | Les mandats peuvent être <u>réduits</u> ou <u>prorogés</u> au plus d'1 an maximum par accord collectif ou décision de l'employeur (après consultation des IRP) |
| Échéance entre le 1 ^{er} /01/2019 et le 31/12/2019 | Il y a mise en place du CSE <u>dès que les mandats en cours expirent</u> Il est <u>possible d'avancer d'un an au maximum la tenue des élections</u> (art. 5 Loi de ratification) |
| Échéance après le 1 ^{er} /01/2020 | Si les mandats en cours expirent après le 31/12/2019, la direction doit anticiper et organiser des élections professionnelles. |



Entreprises classiques et à structure complexe

| Situation des mandats en cours dans l'entreprise | Régime légal | Accord collectif ou décision de l'employeur après consultation des IRP | Date de mise en place du CSE |
|--|--|---|--|
| PAP conclu avant le 23/09/2017 (art. 9, II 1°) | Élection d'IRP distinctes | Réduction des mandats en cours avant le 01/01/2020 | 01/01/2020 ou la date antérieure fixée par accord collectif ou décision de l'employeur |
| Mandats expirant entre le 23/09/2017 et le 31/12/2017 (art. 9, II 2°) | Prorogation de plein droit jusqu'au 31/12/2017 | Prorogation également possible d'un an au plus (à compter du 01/01/2018) | En 2018 à l'issue de la ou des prorogations |
| Mandats expirant en 2018 (art. 9, II 3°) | Mise en place du CSE au terme des mandats | Réduction ou prorogation d'un an au plus | Mise en place du CSE au terme initial des mandats ou au terme de la réduction ou de la prorogation |
| Mandats expirant en 2019 | Mise en place du CSE au terme des mandats | Réduction d'un an au plus | Mise en place du CSE en 2019 au terme des mandats ou au terme de la réduction |
| Entreprises à établissements distincts (art. 9, III) | Mise en place dans toute l'entreprise lors du renouvellement de l'une des instances (comité d'établissement, ou CHSCT ou DP) | Réduction ou prorogation afin que les termes des mandats coïncident avec la date de mise en place du CSE ou du CSE central et des CSE d'établissement | Mise en place au terme initial des mandats ou au terme de la réduction ou de la prorogation |



Les mandats



Mandat des membres du CSE

- **Durée des mandats :**

- La durée des mandats des membres du CSE est fixée à 4 ans (art. L. 2314-33 du Code du travail).
- Par dérogation, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat des représentants du personnel au comité comprise entre 2 et 4 ans (art. L.2314-34)

- **Nombre de mandats :**

- **Le nombre de mandats successifs est limité à 3, excepté :**
 - Pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
 - Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, si le protocole d'accord préélectoral en stipule autrement. Pour les PAP conclus à partir du 1^{er} janvier 2019, la dérogation est, à défaut de stipulations contraires, à durée indéterminée.
 - **Au-delà de 300 salariés, le PAP ne peut déroger à la règle limitant à 3 le nombre de mandats successifs.**

*Les règles relatives à la limitation des mandats **s'appliquent aussi aux membres du CSE central et des CSE d'établissements**, avec les mêmes exceptions que celles prévues pour le CSE*



Ainsi dans les entreprises à établissements distincts, c'est l'effectif de chaque établissement qu'il faut prendre en compte pour déterminer :

- *si la limitation est part applicable (plus ou moins de 50 salariés),*
- *et s'il est possible d'y déroger (de 50 à 300 salariés)*

Mandat des membres du CSE

- **Quid de la notion de « 3 mandats *successifs* » ?**

- À notre sens, il convient, pour apprécier cette limitation, de prendre en compte aussi bien un **mandat de titulaire que de suppléant au CSE, mais pas les autres éventuels mandats du salarié** (ex: mandat en tant que DS, en tant que représentant de proximité etc...).
- Il s'agit bien de **mandats successifs** : à chaque fois qu'un salarié n'est pas élu au CSE, le décompte repart à zéro.
- Selon un projet de décret, cette mesure devait être applicable aux **mandats prenant effet postérieurement au 1^{er} janvier 2018**. Elle n'aurait pu avoir pour effet de réduire en deçà de **12 ans** la durée des mandats successifs quelle que soit leur durée (ex : un élu dont le mandat est de 3 ans pourrait être réélu 4 fois). **Le décret final n'a pas repris ce plancher interdisant de réduire en deçà de 12 ans la durée des mandats successifs.**
- Le Ministère du Travail a toutefois précisé que la limitation du nombre de mandats successifs ne s'applique que pour les mandats d'élus au CSE, et donc, à partir de la mise en place du premier CSE.. Elle ne s'applique pas rétroactivement aux mandats des élus des anciennes institutions représentatives du personnel (Questions/réponses du Ministère du travail du 19/04/2018 sur le CSE – QR n° 46 page 33).



Négocier l'accord constitutif du CSE



Que négocier ?



Quels articles du Code du travail appliquer jusqu'à la mise en place du CSE ?

- **Pendant la durée des mandats en cours**, les dispositions du Code du travail relatives :
 - Aux **délégués du personnel** et au **comité d'entreprise**, au **CHSCT**,
 - Les dispositions sur le **regroupement par accord des institutions représentatives du personnel**,
 - Aux **réunions communes des institutions représentatives du personnel**

demeurent applicables dans leur rédaction en vigueur à la date de publication de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 (article 9 V).



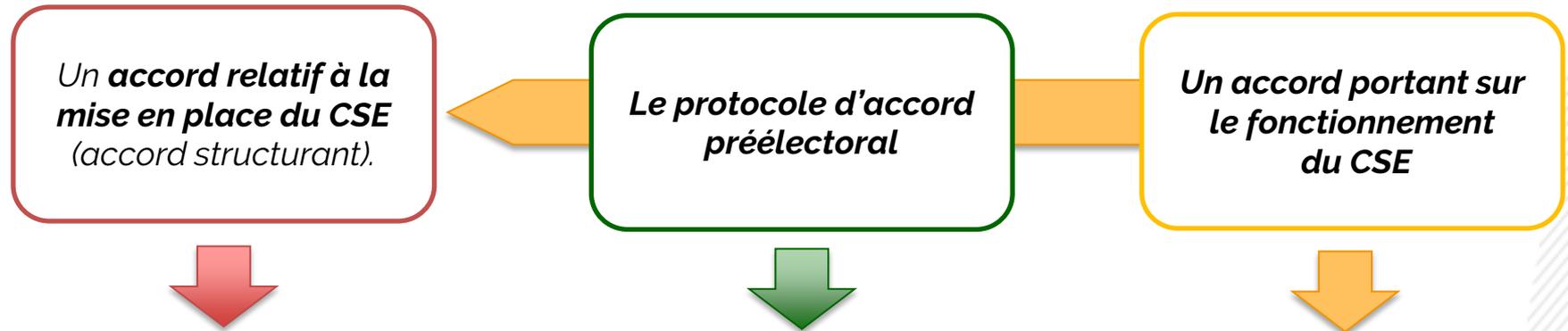
Toutefois, certaines nouvelles possibilités de négociation prévues pour le futur CSE sont étendues dès aujourd'hui aux instances représentatives actuellement en place.

Il s'agit des possibilités **de négocier les modalités de consultations (récurrentes et ponctuelles) et le contenu et fonctionnement de la BDES** (cf. infra).



Les accords à négocier en vue de la mise en place du CSE

- La mise en place du CSE suppose la conclusion de plusieurs accords :



*Un **accord relatif à la mise en place du CSE** (accord structurant).*

*Le **protocole d'accord préélectoral***

*Un **accord portant sur le fonctionnement du CSE***

Cet accord de mise en place du CSE doit a minima aborder les points suivants :

- *Nombre et périmètre des établissements distincts ;*
- *Modalités de mise en place de la ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail ;*
- *Institution (ou non) des représentants de proximité.*

La modification du nombre de membres de la délégation du personnel au CSE et du nombre d'heures de délégation relèvent du PAP.

Toutefois en pratique, ces points sont souvent fixés en amont dans l'accord de mise en place du CSE et repris ensuite dans le PAP.

Dans la pratique, l'accord relatif à la mise en place du CSE fait parfois office d'accord portant sur le fonctionnement du CSE (= seuls 2 accords sont donc conclus).



Etape préalable : audit des accords existants

Les stipulations des accords d'entreprise, de branche, les accords couvrant un champ professionnel ou territorial plus large portant des dispositions sur les DP, le CE, le CHSCT, la DUP et les réunions communes, qu'elles soient ou non plus favorables que le Code du travail, cessent de produire effet à compter de la date du 1er tour des élections des membres du CSE.



IL FAUT DONC EN AMONT



Faire un audit et un point sur tous les accords et usages existants pour les insérer soit dans l'accord constitutif du CSE soit dans un autre accord.



Vérifier s'il existe des usages et si le contenu du règlement intérieur du CE et du CHSCT ne prévoient pas des avantages qu'il serait intéressant de conserver.



Les points négociables dans le cadre de la mise en place du CSE (liste non exhaustive)

Périmètre et fonctionnement :

- Le nombre et le périmètre des établissements distincts,
- La composition du CSE ★
- Les mandats (durée/limitation) ★
- Les crédits d'heures ★
- La composition et le rôle du bureau
- Les réunions (nombre, participants)
- L'établissement des PV de réunion
- Le statut des suppléants
- Les moyens alloués au CSE (budgets, local etc...)
- Le recours aux outils numériques et à la visioconférence

★Ces items relèvent en tout ou partie du PAP

Représentants de proximité :

- Périmètre de mise en place
- Modalités de désignation
- Nombre
- Attributions
- Moyens

La commission santé, sécurité et conditions de travail :

- Périmètre de mise en place
- Composition
- Attributions
- Mode de fonctionnement
- Moyens



Les points négociables dans le cadre de la mise en place du CSE (liste non exhaustive)

Les autres commissions du CSE:

- Création de commission
- Modalités de fonctionnement
- Moyens
- Composition

Consultations ponctuelles du CSE :

- Contenu des consultations et informations ponctuelles
- Modalités de consultations CSE
- Délai laissé au comité pour rendre un avis

Consultations récurrentes du CSE :

- Contenu, la périodicité, les modalités de consultations récurrentes du CSE
- Agenda social
- Niveau de consultation
- Délai laissé au comité pour rendre un avis
- Liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations
- La BDES

Expertise

- Financement
- Périodicité
- Délais et réalisation



La notion d'établissement distinct pour la mise en place du CSE



Fusion des instances représentatives du personnel

Niveau de mise en place

- Un comité social et économique (CSE) est mis en place au **niveau de l'entreprise**.
 - Dans les entreprises (d'au moins 50 salariés) à établissements multiples, **des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise** sont constitués.
- La **notion d'établissement distinct n'est plus déterminée dans le protocole d'accord préélectoral (PAP)**.
 - Un **accord d'entreprise majoritaire** détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts (al. 1 art. L. 2232-12 C. trav.). En l'absence d'accord majoritaire et en l'absence de DS, un **accord entre l'employeur et le CSE** peut déterminer le **nombre et le périmètre des établissements distincts**.
 - **À défaut 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.
 - **Mais attention, ce n'est que lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord collectif n'a pu être conclu que l'employeur peut fixer par décision unilatérale le nombre et le périmètre des établissements distincts** (*Cass. Soc. du 17.04.2019 n° 18-22.948*).
- Un CSE doit aussi être mis en place au niveau **d'une unité économique et sociale (UES)**.



Précisions du Ministère du travail et de la Cour de cassation sur la notion d'établissement distinct

- 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. (*art. L.2313-4 C.trav.*). Un arrêt récent de la Cour de cassation apporte la précision suivante « **caractérise au sens de l'article L. 2313-4 un établissement distinct l'établissement qui présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service** ». (*Cass. soc., 19 déc. 2018, n° 18-23.655, n° 1883 FS - P + B + R + I*)
- Lorsque le périmètre est négocié dans le cadre d'un accord, **la loi n'impose pas la prise en compte de critères spécifiques et ces derniers sont librement déterminés par les OS et l'employeurs**. L'idée c'est que le découpage de l'entreprise en établissements distincts permette d'assurer **la représentation de tous les salariés** de l'entreprise (*question-réponse n° 21 du Document du Ministère du travail*).
- Ce n'est que lorsque le périmètre est déterminé unilatéralement par l'employeur qu'il est fait référence à la notion d'autonomie de gestion des chefs d'établissements notamment en matière de gestion du personnel (*question-réponse n° 25 du Document du Ministère du travail*).



Périmètre de mise en place du CSE

Litige portant sur la décision de l'employeur

- En cas de litige, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par l'autorité administrative du siège de l'entreprise dans les conditions suivantes :

| | |
|--|--|
| Qui peut contester ? | <ul style="list-style-type: none"> - les OS représentatives dans l'entreprise, - les OS ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise, - ou le CSE lorsque la négociation sur la reconnaissance d'établissement distinct a été menée avec lui. |
| Dans quel délai ? | Les OS et le CSE disposent de 15 jours à compter de la date à laquelle ils ont été informés de la décision de l'employeur pour la contester |
| Devant qui ? | Le Direccte du siège de l'entreprise |
| De quel délai dispose le Direccte pour trancher ? | Le Direccte dispose de 2 mois à compter de la réception de la contestation pour prendre sa décision. Une fois passé ce délai, le silence du Direccte vaut rejet de la contestation. |
| Quel recours contre la décision du Direccte ? | Cette décision (explicite ou implicite) peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal d'instance (TI) dans un délai de 15 jours suivant sa notification (en cas de décision explicite). Dès sa saisine, le juge judiciaire dispose de 10 jours pour statuer . Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et le OS ayant constitué une section syndicale ou, le cas échéant, le CSE peuvent saisir le TI en cas de décision implicite de rejet. Sa décision est susceptible de faire l'objet d'un pourvoi en cassation dans un délai de 10 jours. |



Nombre de membres au CSE



Composition du CSE et crédit d'heures

À défaut d'accord, le **nombre de membres du CSE** et le **nombre d'heures de délégation** sont fixés par décret en fonction du nombre de salariés (tableaux : article R. 2314-1 du Code du travail).

Les effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct. La condition d'effectifs pour déterminer le nombre de sièges doit être appréciée en fonction de l'effectif au premier tour (jurisprudence antérieure toujours applicable).

Le **nombre de membres du CSE et le nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés par accord préélectoral** (art. L.2314-1). Concrètement, cela signifie qu'il est possible de négocier à la **hausse** mais aussi à la **baisse** le **nombre de membres du CSE**.

S'agissant des heures de délégation, leur volume global, au sein de chaque collège, doit au moins être égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise (art. L.2314-7).

= En d'autres termes, il est possible de réduire le nombre de sièges en augmentant proportionnellement le volume des heures individuelles de délégation des élus.



Un exemple est donné à la Question réponse page 25 du document du ministre du travail « Questions-réponses » du 19 avril 2018

Dans une entreprise de 180 salariés, il est prévu 9 membres titulaires ayant chacun 21 heures de délégation (= volume global de 189 heures).

Il est possible de réduire le nombre de membres à 7 si on augmente le crédit d'heures de chacun à 27 heures (7X27h = 189 heures)



Nombre de membres de la délégation du CSE et temps mensuel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions fixés par l'article R. 2314-1 du Code du travail

| Effectif (nombre de salariés) | 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 |

| Effectif (nombre de salariés) | Nombre de titulaires | Nombre mensuel d'heures de délégation | Total heures de délégation |
|-------------------------------|----------------------|---------------------------------------|----------------------------|
| 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 |



Nombre de membres de la délégation du CSE et temps mensuel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions fixés par l'article R. 2314-1 du Code du travail

| Effectif (nombre de salariés) | Nombre de titulaires | Nombre mensuel d'heures de délégation | Total heures de délégation |
|-------------------------------|----------------------|---------------------------------------|----------------------------|
| 4250 à 4499 | 27 | 28 | 756 |
| 4500 à 4749 | 27 | 28 | 756 |
| 4750 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 | 960 |

| Effectif (nombre de salariés) | Nombre de titulaires | Nombre mensuel d'heures de délégation | Total heures de délégation |
|-------------------------------|----------------------|---------------------------------------|----------------------------|
| 7500 à 7749 | 32 | 31 | 992 |
| 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 |



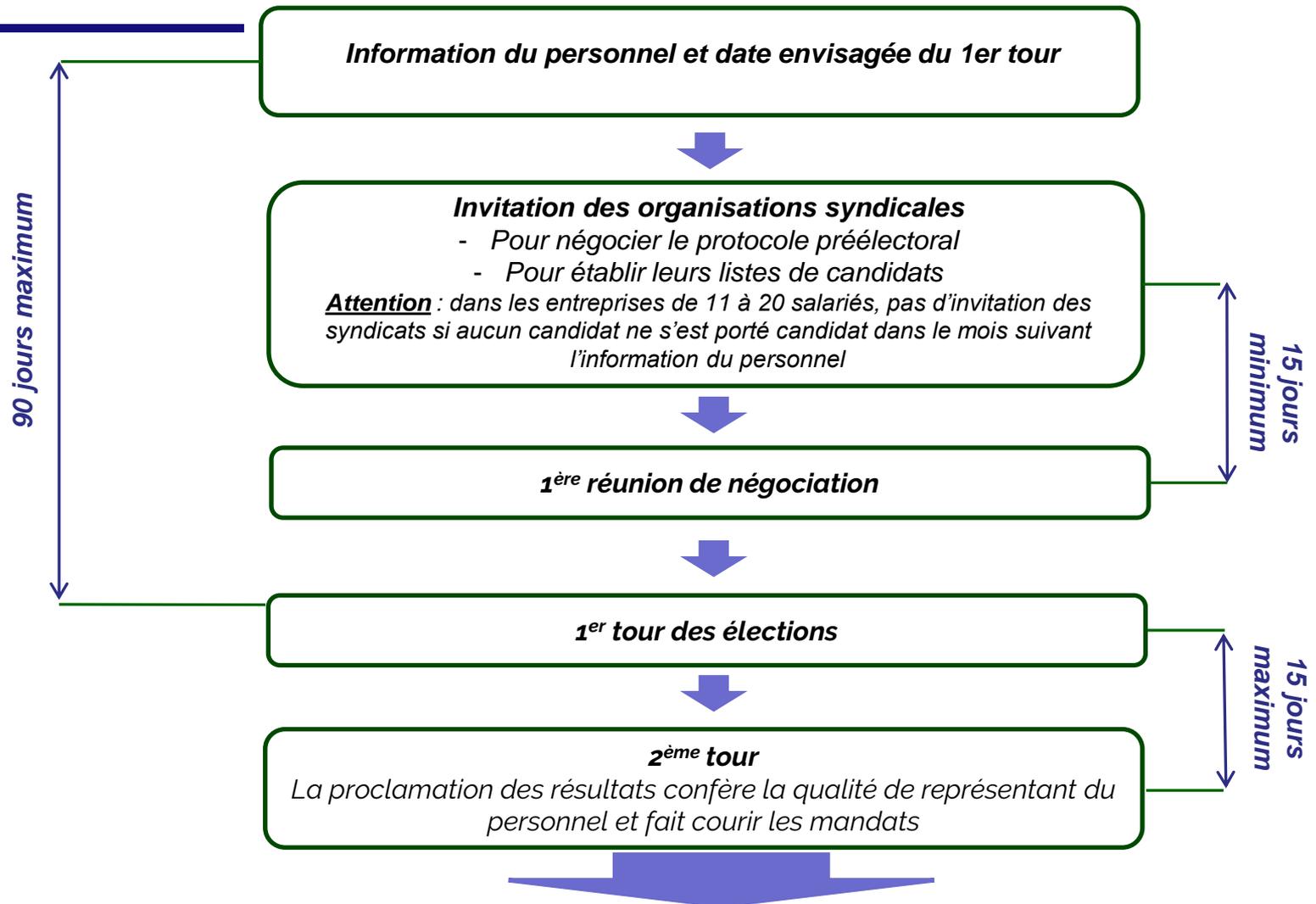
**Négocier le prochain
protocole d'accord préélectoral**

-

**La représentation équilibrée des
femmes et hommes sur les listes
de candidats**



Calendrier prévisionnel des opérations électorales



Envoi du PV

- À l'inspection du travail dans les 15 jours suivants le 2nd tour (ou du 1^{er} tour, en l'absence de 2nd tour)
- À la Fédération, l'UD (qui se chargent de la transmission à la Confédération)



Etat des lieux de l'existant/points de vigilance

- La négociation d'un protocole d'accord préélectoral (PAP) consiste en **la recherche d'un accord afin d'organiser les élections** de la délégation du personnel au CSE.
- **Dans toutes les entreprises, la négociation porte obligatoirement sur :**
 - La **répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de salariés** ;
 - Les **modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales** (la date, l'heure et le lieu du scrutin, les bureaux de vote, les moyens matériels de vote, l'organisation du vote par correspondance, etc.).
- **Des négociations facultatives sont possibles dans les domaines suivants :**
 - **La modification du nombre de représentants du personnel à élire,**
 - Le **volume des heures individuelles de délégation** dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise (*cf exemple Questions/réponses du Ministère du travail du 19/04/2018 sur le CSE – QR n° 35 page 25*).
 - La **modification du nombre de collèges** (ex. s'il y a 3 collèges, réunir le 1^{er} et le 2^e collège, ou alors créer un 4^e collège...)
 - **L'organisation des élections en dehors du temps de travail,**
 - La **limitation du nombre de mandats** au CSE.



Etat des lieux de l'existant/points de vigilance

Le **nombre de membres du CSE et le nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés par accord préélectoral** (art. L.2314-1).

À défaut d'accord sur ce point dans le PAP, le **nombre de membres du CSE et le nombre d'heures de délégation** sont fixés par décret (art. R.2314-1 C.trav.) **en fonction du nombre de salariés**. Les effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct.

Les tableaux qui suivent listent ces données (cf. infra). Il s'agit du Décret n°2017-1819 du 29/12/2017.

- Le protocole d'accord préélectoral **peut prévoir des seuils plus favorables que ceux prévus par les dispositions réglementaires** ;

- **Le protocole d'accord préélectoral peut prévoir un nombre d'élus inférieur** à celui fixé par le décret précité, si le volume global des heures de délégation, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales relatives à l'effectif de l'entreprise.

Il sera donc possible de prévoir une diminution du nombre de membres dès lors que cette diminution se traduit par une augmentation équivalente du volume d'heures de délégation.

Prévoir une **dérogation au principe limitant à 3 le nombre de mandats successifs mais uniquement dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés.**

Comme précédemment, le nombre de sièges à pourvoir est déterminé en fonction de l'effectif au premier tour du scrutin.



Nombre de membres et d'heures applicables à défaut de stipulations dans le protocole préélectoral

| Effectif (nombre de salariés) | 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 |

| Effectif (nombre de salariés) | Nombre de titulaires | Nombre mensuel d'heures de délégation | Total heures de délégation |
|-------------------------------|----------------------|---------------------------------------|----------------------------|
| 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 |



Nombre de membres et d'heures applicables à défaut de stipulations dans le protocole préélectoral

| Effectif (nombre de salariés) | Nombre de titulaires | Nombre mensuel d'heures de délégation | Total heures de délégation |
|-------------------------------|----------------------|---------------------------------------|----------------------------|
| 4250 à 4499 | 27 | 28 | 756 |
| 4500 à 4749 | 27 | 28 | 756 |
| 4750 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 | 960 |

| Effectif (nombre de salariés) | Nombre de titulaires | Nombre mensuel d'heures de délégation | Total heures de délégation |
|-------------------------------|----------------------|---------------------------------------|----------------------------|
| 7500 à 7749 | 32 | 31 | 992 |
| 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 |



Modalités de calcul de l'effectif de l'entreprise pour l'application des dispositions relatives aux institutions représentatives du personnel

Modalité de calcul des effectifs

| | |
|---|---|
| Salariés à prendre en compte dans l'effectif | <ul style="list-style-type: none">• Salariés en CDI (qu'ils soient présents ou absents pour maladie ou congé),• Salariés en CDD,• Salariés intermittents,• Salariés mis à disposition par une entreprise extérieure et présents depuis au moins 1 an, ainsi que les salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire (intérimaires)• Travailleurs à domicile,• Titulaires d'un contrat d'insertion (secteur marchand et non marchand) <u>à partir du 1^{er} janvier 2019.</u> |
| Modalités de calcul | <ul style="list-style-type: none">• Les CDI temps plein compte pour une unité chacun,• Les salariés à temps partiel doivent être pris en compte au prorata de la durée de travail des salariés à temps plein,• Les salariés qui ne sont pas présents toute l'année dans l'entreprise (CDD, intérimaires, salariés mis à disposition) doivent être pris en compte à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 derniers mois,• Les salariés en CDD et à temps partiel doivent être pris en compte, à la fois au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise et au prorata de leur temps de travail. |
| Salariés à exclure du décompte des effectifs | <ul style="list-style-type: none">• Les salariés en CDD et les salariés mis à disposition, y compris les salariés intérimaires lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu,• Les apprentis,• Les titulaires d'un contrat d'insertion (jusqu'au 31/12/2018)• Les stagiaires, |

Les conditions de l'électorat, d'éligibilité ainsi que le nombre de salariés déterminant le nombre d'élus sont appréciés à la date du premier tour des élections.



Représentation équilibrée de femmes et d'hommes dans la constitution des listes de candidats

- Au 1^{er} tour de scrutin, les candidatures sont réservées aux organisations syndicales.
- Au 2^{ème} tour, les candidatures sont libres.
- La Loi Rebsamen du 17 août 2015 a instauré **l'obligation d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes aux élections professionnelles**. Pour **les élections en vue de mettre en place un comité social et économique**, le texte de référence est l'article L. 2314-30 du Code du travail.
- Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2017, **les listes de candidats comportant plusieurs candidats aux élections professionnelles devaient être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale**.
 - Le PAP mentionne la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.
- Les listes **doivent composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes**. Cette exigence est assortie d'une règle d'arrondi, à appliquer lorsque la proportion de femmes et d'hommes au sein du corps électoral ne permettait pas d'aboutir à un nombre entier de candidats à désigner pour chaque sexe (cf. infra).

A noter : cette représentation équilibrées des femmes et des hommes s'applique également **aux 2 tours de l'élection et à la liste des membres titulaires** du comité social et économique et à la **liste de ses membres suppléants**.



Représentation équilibrée de femmes et d'hommes dans la constitution des listes de candidats

- Lorsque l'application de cette règle de proportionnalité ne permet pas d'aboutir à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à **l'arrondi arithmétique suivant** :
 - arrondi **à l'entier supérieur** en cas de décimale **supérieure ou égale à 5** ;
 - arrondi **à l'entier inférieur** en cas de décimale **strictement inférieure à 5**.
- Exemple : il y a 7 sièges à pourvoir dans le 1^{er} collège dans une entreprise où l'électorat est composé à 60% de femmes et 40% d'hommes dans ce collège.
 - La liste de candidats devra être composée de 4 femmes et de 3 hommes.
 - candidates = $7 \times 60\% = 4,2$, arrondi à l'entier inférieur : 4
 - candidats = $7 \times 40\% = 2,8$, arrondi à l'entier supérieur : 3.

*Si l'application de cette règle conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe (hypothèse où l'on obtient un nombre de candidats femmes ou hommes à positionner sur la liste égal ou inférieur à 0,49), les **listes de candidats peuvent comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté.***

Remarque : ce candidat ne peut pas être en première position sur la liste.



Représentation équilibrée de femmes et d'hommes dans la constitution des listes de candidats

- **La loi ne précise pas d'ordre de présentation obligatoire.** La liste peut donc commencer librement par un homme ou une femme, et ce quelle que soit la proportion de chaque sexe. **La loi ne précise pas que l'ordre de présentation utilisé pour la liste des titulaires devrait être utilisé pour la liste des suppléants.**
 - **Exemple** : soit un collège électoral, où il y a 6 sièges à pourvoir. Dans l'hypothèse où il y a 4 sièges réservés aux femmes et 2 sièges réservés aux hommes. Les 4 candidates et 2 candidats peuvent être répartis comme suit :

| | <u>Option 1</u> | <u>Option 2</u> |
|------------|-----------------|-----------------|
| Candidat 1 | Homme | Femme |
| Candidat 2 | Femme | Homme |
| Candidat 3 | Homme | Femme |
| Candidat 4 | Femme | Homme |
| Candidat 5 | Femme | Femme |
| Candidat 6 | Femme | Femme |

La liste de titulaires peut commencer par un homme et celle des suppléants par une femme ou les 2 peuvent commencer par un homme...

A noter : si in fine il n'y a que 3 élus dans notre exemple, il n'y aura pas de problème y compris pour l'option 1 (même s'il y a plus d'hommes que de femmes) car la liste a bien été composée en respectant la proportionnalité.



Représentation équilibrée de femmes et d'hommes dans la constitution des listes de candidats

- Le Code du travail prévoit L'annulation par le juge d'instance de l'élection des salariés dans **2 hypothèses** (art. L.2314-25 et L.2324-23).
 - **Hypothèse n°1** : la liste de candidats ne respecte pas les prescriptions relatives à la représentation équilibrée de femmes et d'hommes.
 - **Hypothèse n°2** : la liste de candidats n'est pas composée alternativement d'hommes et de femmes.

Rappel :

L'élection peut être contestée par tous ceux qui y ont intérêt : l'employeur, les organisations syndicales (y compris si elles n'ont pas signé le protocole préélectoral), mais également tout salarié électeur ou éligible. En revanche, seuls les électeurs d'un collège peuvent demander l'annulation des élections de ce collège (Cass. Soc.16 mai 1990, n° 88-60.797).

*Il n'y a pas **de contrôle préalable a priori au moment de la présentation des listes.***

Si le délai pour contester les élections est forclos (15 jours calendaires après proclamation des résultats), les élus malgré le non-respect des règles relatives à la représentation équilibrée resteront élus.

Pour les élections du CSE, des élections partielles devront être organisées seulement dans 2 cas (art. L.2314-32 qui renvoie à l'article L.2314-10 C. trav.):

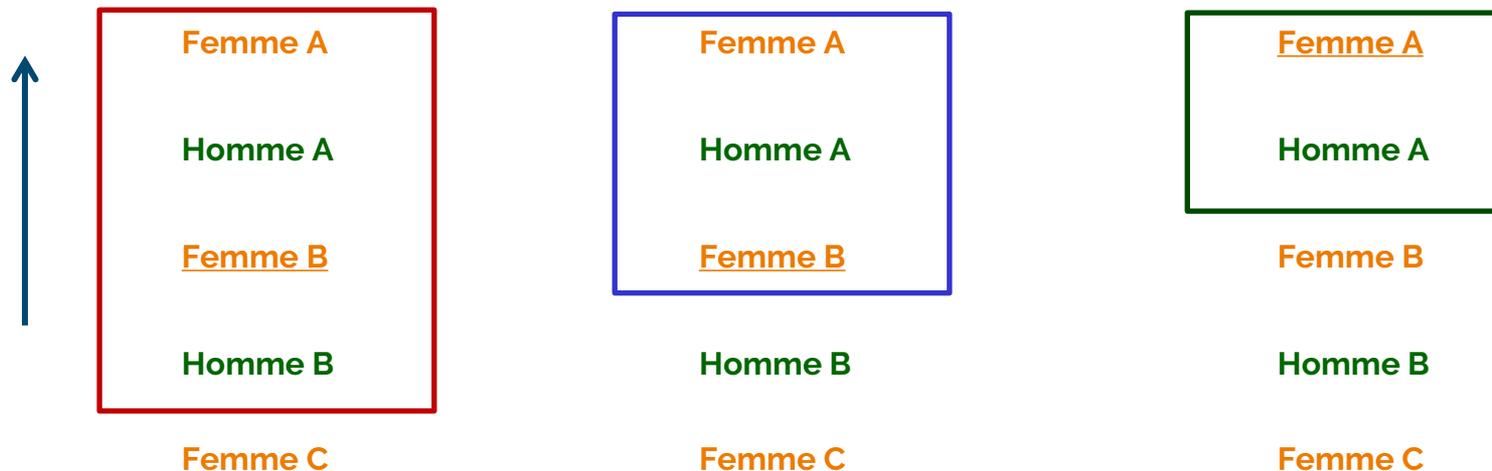
- **si la (ou les) annulation(s) ont pour conséquence la réduction de moitié des titulaires,**
- **ou l'annulation conduit à la non-représentation d'un collège.**



Représentation équilibrée de femmes et d'hommes dans la constitution des listes de candidats

Sanction hypothèse n°1

- La liste de candidats ne respecte pas les prescriptions relatives à la représentation équilibrée de femmes et d'hommes. Le juge peut **annuler l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté** égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter.
- Cette annulation s'applique à ces élus en commençant par le dernier de la liste, puis en remontant l'ordre de la liste.
- Une liste ne respecte pas la représentation proportionnée car elle **présente une femme de trop (3 au lieu de 2)**.
 - Si la liste obtient **4 élus, l'élection de la Femme B est annulée** (dernier élu du sexe surreprésenté).
 - Si la liste obtient **3 élus, l'élection de la Femme B est annulée** (dernier élu du sexe surreprésenté)
 - Si la liste n'obtient que **2 élus, c'est l'élection de la Femme A qui est annulée.**



Représentation équilibrée de femmes et d'hommes dans la constitution des listes de candidats

Sanction hypothèse n°2

- **La liste de candidats n'est pas composée alternativement d'hommes et de femmes**
 - Le non-respect de la composition alternée femme/homme entraîne l'annulation de l'élection du ou des élu(e)s dont le positionnement sur la liste ne respecte pas ces prescriptions.

Exemple : une liste obtient 5 élus. Elle était présentée comme suit :

- Homme A
- Homme B
- Femme A
- Homme C
- Femme B
- Homme D

La composition alternée n'est pas respectée (Homme B). Dans ce cas, le juge doit annuler l'élection de l'Homme B.

Il n'y aura plus que 4 élus de cette étiquette.



Représentation équilibrée de femmes et d'hommes dans la constitution des listes de candidats – Précisions jurisprudentielles

- **Les règles de représentation équilibrée sont d'ordre public absolu :**
 - Le PAP prévoyant seulement que les syndicats s'engagent à rechercher les voies et les moyens qui permettraient de parvenir le plus possible à une représentation équilibrée, sans reprendre les règles légales y afférentes, ne peut faire obstacle à la contestation après l'élection des listes de candidats ne respectant pas ces règles (Cass. soc. 9 mai 2018 n° 17,60.133).
- **Le non-respect de la règle d'alternance dans l'ordre de présentation des candidats ne conduit pas systématiquement à l'annulation de l'élection du candidat concerné :**
 - le fait que l'ordre de présentation d'un candidat masculin et d'une candidate féminine ait été interverti ne justifie pas l'annulation des élections si au final, tous les candidats de la liste ont été élus et si la liste représentait la proportion de femmes et d'hommes au regard du collège concerné. (Cass. soc. 9 mai 2018 n° 17,60.133).



Représentation équilibrée de femmes et d'hommes dans la constitution des listes de candidats – Précisions jurisprudentielles

- Il n'est pas possible de présenter une liste **ne comportant qu'un seul candidat alors que 2 sièges sont à pourvoir**
 - → S'il y a plusieurs sièges à pourvoir, **il n'est pas possible de présenter des candidatures individuelles.**
 - **Selon la Cour de cassation** « *le syndicat était tenu de présenter une liste conforme à l'article L. 2324-22-1, interprété conformément à la décision n° 2017-686 QPC du 19 janvier 2018 du Conseil constitutionnel, c'est-à-dire **comportant nécessairement une femme et un homme, ce dernier au titre du sexe sous-représenté dans le collège considéré*** »
- Mais lorsqu'il y a plus de 2 postes à pourvoir, **les syndicats peuvent présenter des listes incomplètes** en respectant la proportion liée à la composition du collège.
- (Cass. soc. 17 avril 2019, n° 17-26.724 et 9 mai 2018, n° 17-14.088)



Autres IRP créées par l'ordonnance n°2017-136



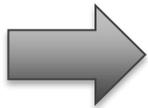
Les représentants de proximité (RDP)

- Pour éviter une centralisation excessive des représentants du personnel au niveau de l'entreprise et une absence de représentation sur certains sites, **des représentant des représentants de proximité (RDP) pourront être mis en place**. Cette mise en place est **facultative** et ne peut résulter que **d'un accord majoritaire** (50 % des OSR - pas de rattrapage par référendum).
- **C'est l'accord collectif reconnaissant l'existence d'établissements distincts** (art. L. 2313-2 C. trav.) **qui détermine** :
 - Leur **nombre** ainsi que les **modalités de désignation**,
 - Attention, les RDP sont soit membres du CSE, soit salariés de l'entreprise désignés par lui pour une durée prenant fin avec celle du mandat des membres du CSE. On ne peut pas prévoir que les RDP sont désignés par les organisations syndicales parmi les salariés de l'entreprise ou directement élus par les salariés (*Questions/réponses du Ministère du Travail du 19/04/2018 - QR n°31 page 22*).
 - Leur **rôle** et les **moyens** dont ils disposent (crédit d'heures, liberté de déplacement, attributions, ...)
 - **Ont le statut de salariés protégés et sont désignés pour la durée du mandat des membres élus du CSE.**
- Le CSE peut décider de consacrer **une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation** des représentants de proximité (art. L. 2315-61 C. trav.).

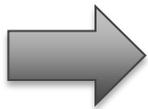


Le conseil d'entreprise (**déconseillé**)

- Le conseil d'entreprise est la dénomination du CSE lorsqu'en plus d'exercer les attributions qui lui sont normalement dévolues, il devient SEUL compétent pour négocier, conclure et réviser TOUS les accords d'entreprise ou d'établissement.



But de la création du conseil d'entreprise : permettre à l'employeur de n'avoir qu'une seule instance comme interlocuteur sur certains sujets des relations sociales (consultations + négociations). Il rapprocherait notre modèle social de la **cogestion**.



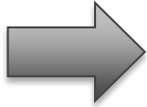
Mise en place par accord d'entreprise à durée indéterminée qui doit lister les thèmes, tels que l'égalité professionnelle, soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise.

Attention : la formation est obligatoirement soumise à un avis conforme.

Comme les représentants de proximité, le conseil d'entreprise est une instance conventionnelle et facultative.

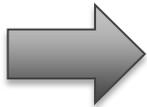


Le conseil d'entreprise (déconseillé)



L'accord instituant le conseil d'entreprise fixe :

- Le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les élus du conseil d'entreprise participant aux négociations (un minimum est fixé par décret, en fonction de l'effectif de l'entreprise),
- Des règles relatives à l'indemnité des frais de déplacement,
- Eventuellement la périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation du conseil d'entreprise.
- Le cas échéant, la composition de la délégation qui négocie les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.



Validité des accords conclus par le conseil d'entreprise

- Majorité des membres titulaires élus du conseil,
- Ou un ou plusieurs titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés



Deux modalités alternatives :

- Majorité des membres du CSE
- Majorité des suffrages exprimés



La commission Santé, Sécurité et Conditions de travail

-

Autres commissions du CSE



Création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT ou C2SCT)

Mise en place **obligatoire** de la commission santé, sécurité et conditions de travail (art. L.2315-36)

- **Entreprises ou établissements d'au moins 300 salariés** ;
- Etablissements (peu importe leur taille) comprenant au moins **une installation nucléaire**, ou classés **Seveso** ou dans **certains gisements miniers** ;
- **A la demande de l'inspection du travail**, lorsque cette mesure est nécessaire (nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux). Peu importe la taille de l'établissement. Cette décision peut être contestée devant la Direccte.

Mise en place **facultative** de la commission santé, sécurité et conditions de travail

Lorsqu'elle n'est pas obligatoire, la commission santé, sécurité et conditions de travail **peut être mise en place par accord** (art. L.2315-43) :

- Par **l'accord collectif majoritaire déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts**,
- Par un **accord conclu entre l'employeur et le CSE**. en l'absence de délégué syndical.
- A défaut d'accord, **l'employeur peut fixer le nombre de CSSCT et leur périmètre** : il incombe alors au CSE de prévoir les modalités de fonctionnement de ces commissions dans son règlement intérieur.



Création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail

Règles de fonctionnement d'ordre public (= elles s'imposent)

Attributions : = **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,
- Des attributions consultatives du CSE

Représentants du personnel : les **membres de la CSSCT sont désignés par le CSE nécessairement (1) parmi ses membres** (titulaires ou suppléants), par une délibération adoptée à la majorité des membres présents

Elle **comprend au minimum 3 membres représentants du personnel**, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège (cadre).

Durée du mandat = prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Présidence : la commission est **présidée par l'employeur ou son représentant**.

L'employeur **peut se faire assister** par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

(1) Précision du Ministère du travail, Question-réponse n°87



Création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail

Règles de fonctionnement d'ordre public (= elles s'imposent)

Heures de délégation :

le temps passé aux réunions de la CSSCT est rémunéré comme du temps de travail.. Il n'est **pas déduit des heures de délégation** prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE.

Personnes invitées :

sont aussi invités aux réunions : le médecin du travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail, l'ingénieur de la Carsat, ...

Formation :

tous les membres du CSE (et non les seuls membres de la CSST lorsqu'elle existe) bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (art. L. 2315-18 C. trav.). Elle est d'une durée de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés et de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Il y a donc maintien d'une formation de « type CHSCT » payée par l'employeur.

Création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail

Accord négocié va déterminer

L'accord collectif déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts, fixe les modalités de mise en place de la ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail, en définissant (art. L. 2315-41 C. trav.) :

- Le nombre de membres de la ou des commissions,
- Les missions déléguées à la ou aux commissions et leurs modalités d'exercice,
- Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de la ou des commissions pour l'exercice de leurs missions,
- Les modalités de leurs formations,
- Le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués,
- Le cas échéant, les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensée aux membres de la commission.

En l'absence de DS, les modalités de mise en place listées ci-avant peuvent être fixées par un **accord conclu entre l'employeur et le CSE**, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité.

À défaut d'accord, les modalités de mise en place de la (ou des) CSSCT seront fixées par le **règlement intérieur du CSE** (art. L. 2315-44 C. trav.).



Commissions du CSE (autres que la CSSCT ou C2SCT)

- Les dispositions relatives aux commissions jusque là obligatoires au sein du comité d'entreprise sont réécrites au sein d'une Sous-section 6 intitulée « Commissions ».

| | |
|--|--|
| <p>« <u>Commission des marchés</u> »</p> | <p>Impose la mise en place d'une commission des marchés dans les CSE remplissant les conditions : dépassement pour au moins 2 des 3 critères légaux, des seuils fixés par décret en terme de taille et de ressources : 50 salariés / 3,1 M € de ressources annuelles / 1,55 M € au total du bilan</p> |
| <p>« <u>Champ de la négociation des autres commissions</u> »</p> | <p>Aux côtés de la commission SSCT, un accord d'entreprise peut prévoir la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers (art. L.2315-45 C. Trav.)</p> |
| <p>« <u>Dispositions supplétives</u> »</p> | <p>En l'absence d'accord, certaines commissions devront obligatoirement être constituées au sein du CSE :</p> <p><u>Dans les entreprises d'au moins 300 salariés</u></p> <ul style="list-style-type: none">Commission de la formationCommission d'information et d'aide au logementCommission de l'égalité professionnelle <p><u>Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés</u></p> <ul style="list-style-type: none">Commission économique présidée par l'employeur ou son représentant |



Commissions du CSE (autres que la CSSCT ou C2SCT)

- Il s'agit des mêmes commissions que celles que l'on retrouve actuellement au CE, sous réserve de **certaines modifications quant à leur mode de fonctionnement** (présidence tenue par l'employeur).
- Le cas échéant, **l'employeur pourra adjoindre à ces commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité.**
- Les participants seront **soumis au secret professionnel** et à **l'obligation de discrétion.**
- Les rapports des commissions **seront soumis à la délibération du comité.** La commission n'a pas la personnalité morale.

La CSSCT et la commission des marchés (si on remplit les conditions) sont obligatoires = **ordre public**

L'existence ou non d'autres commissions peut être négocié par accord d'entreprise → il semblerait que le CSE ne soit plus maître de ses propres commissions.

Ainsi, une entreprise qui n'aurait mis en place par accord qu'une seule commission (par exemple une commission formation et GPEC) n'aura pas à mettre en place les autres commissions obligatoires (économiques, information sur le logement, égalité professionnelle) puisque précisément, ces commissions ne sont obligatoires qu'à défaut d'accord portant sur l'institution de commissions au CSE.

Une solution, pour contrer ces difficultés, peut être de prévoir, dans l'accord de mise en place du CSE, que « chaque CSE pourra créer des commissions supplémentaires par inscription à son règlement intérieur »

Fonctionnement, attributions et moyens du CSE



Fonctionnement du CSE



Composition du CSE (avant/après)

| | CE/DUP (actuellement) | DUP Rebsamen (actuellement) | CSE CSE établissement | CSE central |
|--|--|--|--|--|
| Bureau (Membres obligatoires) | Secrétaire et trésorier | Secrétaire, secrétaire adjoint (pas de mission définie par législateur), trésorier | Secrétaire <u>et</u> <u>trésorier</u> | Secrétaire et <u>secrétaire adjoint</u> qui assure les missions Santé, Sécurité et Conditions de travail <u>Trésorier</u> |
| Nombre collaborateurs Président | 2 | | 3 | 2 |
| Suppléants | Oui (assistent aux réunions plénières) | | Oui mais ne vient pas aux plénières | Oui (pas de précisions sur réunions plénières) |
| Représentant Syndical (Le Délégué Syndical est de droit représentant syndical (RS) au CSE dans les entreprises de moins de 300 salariés.) | Oui | Oui | Oui | Oui |

Le CSE doit aussi désigner parmi ses membres (titulaires ou suppléants) **un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes** (art. L. 2314-1 al. 4).

Aucune condition d'appartenance à la Commission Santé sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), si elle existe, n'est prévue.



Heures de délégation

- Le **nombre d'heures de délégation des membres du CSE est fixé à défaut d'accord par décret.**
- Le **PAP peut prévoir le volume des heures individuelles de délégation** dès lors que le **volume global de ces heures au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise** (cf. supra).
- En tout état de cause, les membres titulaires doivent bénéficier d'un **crédit d'heures de délégation** :
 - **D'au moins 10 h dans les entreprises de moins de 50 salariés,**
 - **Et d'au moins 16 h dans les entreprises de 50 salariés et plus.**

| Effectif de l'entreprise | Heures de délégation |
|--------------------------|----------------------|
| 11 à 49 | 10 |
| 50 à 74 | 18 |
| 75 à 99 | 19 |
| 100 à 199 | 21 |
| 200 à 499 | 22 |
| 500 à 1 499 | 24 |
| 1 500 à 3 499 | 26 |
| 3 500 à 3 999 | 27 |
| 4 000 à 4 999 | 28 |
| 5 000 à 6 749 | 29 |
| 6 750 à 7 499 | 30 |
| 7 500 à 7 749 | 31 |
| 7 750 à 9 749 | 32 |
| 9 750 à 10 000 | 34 |



Heures de délégation

Possibilité pour les membres titulaires du CSE :

De **reporter** leurs heures de délégation d'un mois sur l'autre cumulativement dans la limite de 12 mois (art. L. 2315-8 C. trav.)

De **répartir entre eux et avec les suppléants** leurs heures de délégation (art. L. 2315-9 C. trav.)

La répartition et le report des heures de délégation ne peuvent pas conduire un élu du CSE à **disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont bénéficie normalement un membre titulaire.**

Information de l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue de leur utilisation (art. R. 2315-5 C. trav. + art. R. 2315-6 C. trav.).

Crédit d'heures et forfait-jours :

- le crédit d'heures doit être regroupé en $\frac{1}{2}$ journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle de forfait du salarié.
- une demi-journée correspond à 4 heures de mandat. lorsque le crédit d'heures ou sa fraction restante est inférieur à quatre heures, le représentant du personnel bénéficiera d'une demi-journée en plus qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés.



Heures de délégation

| | |
|-----------------|--|
| Art. L. 2315-10 | Temps passé en délégation = temps de travail et payé à l'échéance normale |
| Art. L. 2315-11 | Est payé comme temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation , le temps passé : <ul style="list-style-type: none">- À la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2 ;- Aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;- Aux réunions du comité et de ses commissions, dans ce cas dans la limite d'une durée annuelle globale fixée par décret en Conseil d'Etat (art. L.2315-11 et R.2315-7) (à défaut d'accord) à savoir :<ul style="list-style-type: none">• 30 h pour les entreprises de 300 salariés à 1 000 salariés ;• 60 h pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés. |
| Art. R. 2315-7 | Est payé comme temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation , le temps passé aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail . |

La notion de **dépassement pour « circonstances exceptionnelles »** est précisée dans un décret d'application (art. R.2314-1 C. trav.). Il y a toujours **présomption de bonne utilisation**.

Dans le cadre du document Questions/Réponses du Ministère du Travail du 19/04/2018, la question-réponse n° 70 dresse la liste des activités du CSE payées comme temps de travail effectif et qui ne s'imputent pas sur le crédit d'heures de délégation et notamment les réunions plénières du CSE.



Réunions du CSE : périodicité

- **Un accord d'entreprise ou à défaut un accord conclu avec le CSE**, peut déterminer notamment la périodicité des réunions de l'instance unique ainsi que le nombre de réunions annuelles du comité, **qui ne peut être inférieur à 6. À défaut d'accord** (dispositions supplétives), réunion :
 - **au moins 1 fois tous les 2 mois** dans les entreprises de 50 salariés et de moins de 300 salariés
 - **au moins 1 fois/mois** dans les entreprises d'au moins 300 salariés.
- **Disposition d'ordre public** : Obligation d'aborder à l'occasion **d'au moins 4 réunions par an des points relevant des attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail** (art. L. 2315-27 C. trav.).
 - Le cas échéant, assistent aux réunions le médecin du travail (ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail), le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail, les agents de préventions des organismes de sécurité sociale.
- Il est toujours possible, pour la majorité des membres de l'instance, de demander **la tenue d'une réunion extraordinaire dans le cadre des attributions économique et professionnelles** (sans que l'employeur ne puisse s'y opposer). **S'ajoutent les réunions dans les domaines liés à la santé, la sécurité et les conditions de travail** (par exemple, en cas de recherche d'identification d'un danger grave et imminent).



Réunions du CSE : visioconférence

- **Le recours à la visioconférence pour réunir le CSE peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel du comité** (art. L.2315-4 et D.2315-1 et D.2315-2 C. trav.).
 - En l'absence d'accord, **ce recours est limité à 3 réunions par année civile.**
- Le **dispositif technique** mis en œuvre garantit **l'identification** des membres du comité et leur **participation** effective, **en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations.**
- Lorsqu'il est procédé à un **vote à bulletin secret**, le dispositif de vote garantit que **l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote.** Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

La procédure se déroule en 2 étapes

1° L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions évoquées ci-dessus.

2° Le vote a lieu de manière simultanée. À cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président du comité.



Le règlement intérieur du CSE

- Le CSE, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, devra se doter **d'un règlement intérieur** (art. L. 2315-24 C. trav.). Il faut réécrire et adapté les règlements intérieurs des précédents CHSCT et CE.
- **Il détermine les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées.**
 - Il devra préciser le rôle et les missions des membres du bureau (secrétaire, trésorier), les modalités de versement des contributions au fonctionnement et aux ASC ;
 - Il mentionnera les règles d'adoption, d'affichage ou de diffusion dans l'entreprise du PV des réunions par le secrétaire du comité ;
 - Il devra obligatoirement mentionner les règles d'arrêté et d'approbation des comptes annuels (art. L. 2315-68 C. trav.) ainsi que les modalités d'établissement du rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière (art. L. 2315-69 C. trav.).
- Sauf accord de l'employeur, le RI du CSE ne peut pas contenir de clauses imposant des obligations qui ne résultent pas de dispositions légales. Le Code du travail prévoit que l'accord de l'employeur a valeur **d'engagement unilatéral** (art. L. 2315-24 C.trav.).
 - L'employeur peut ainsi **dénoncer cet accord** à l'issue d'un délai raisonnable après en avoir informé les membres du CSE.



Les délais de consultation du CSE

- Pour les consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique (ex. PSE), le délai de consultation **court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la BDES**. **Sauf accord portant sur les consultations récurrentes ou ponctuelles ce délai est de** (art. R.2312-5 et art. R.2312-6 C.trav.):

1 mois en principe

2 mois en cas d'intervention d'un expert (y compris un expert libre)

3 mois en cas d'intervention **d'une ou plusieurs expertises** dans le cadre de consultation **se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement**

À l'expiration du délai, l'instance est réputée avoir été consultée et avoir rendu un avis négatif.



En cas de consultation simultanée du CSE central et de comité d'établissement, le délai s'applique au CSE central. L'avis de chaque CSE d'établissement est transmis au CSE central 7 jours avant le rendu d'avis de ce dernier.

Le CSE a la possibilité de **saisir en référé le tribunal de grande instance pour obtenir des informations supplémentaires de la part de l'employeur**. Cette saisine n'a pas pour effet de suspendre ni de prolonger le délai dans lequel le CSE doit rendre son avis (art. L. 2312-15 C. trav.).



La BDES



La base de données économiques et sociales (BDES)

Ordre public

- La partie du Code du travail relative à la BDES est soumise au triptyque ordre public, négociation et dispositions supplétives :

Ordre public (art. L.2312-18 C.trav.)

*La BDES doit rassembler **l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE.***

Ces informations comportent en particulier des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération.

La mise à disposition de la BDES vaut communication des rapports et informations au CSE et, le cas échéant, transmission à l'administration.



La base de données économiques et sociales (BDES)

Champ de la négociation collective

- La partie du Code du travail relative à la BDES est soumise au triptyque ordre public, négociation et dispositions supplétives :

Champ de la négociation (art. L.2312-21 C.trav.)

Un accord d'entreprise (accord majoritaire sans référendum) ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires du CSE, peut définir :

- **L'organisation, l'architecture et le contenu de la BDES,**
 - *Ils doivent permettre au comité social et économique et, le cas échéant, aux délégués syndicaux d'exercer utilement leurs compétences.*
- **Les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales,** notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation.

La base de données comporte au moins les thèmes suivants : l'investissement social, l'investissement matériel et immatériel, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, les fonds propres, l'endettement, l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, les activités sociales et culturelles, la rémunération des financeurs, les flux financiers à destination de l'entreprise.

L'accord peut également intégrer dans la BDES les informations nécessaires :

- *à certaines négociations obligatoires (sur la rémunération, sur l'égalité professionnelle femmes/hommes, sur la gestion des emplois et des parcours professionnels) ;*
- *aux consultations ponctuelles du CSE.*



La base de données économiques et sociales (BDES)

Dispositions supplétives

| |
|--|
| Investissements : social, matériel et immatériel, et information en matière environnementale |
| Égalité professionnelle (diagnostic et analyse de la situation comparée femmes/hommes, analyse des écarts de salaire et de déroulement de carrière, évolution des taux de promotion respectifs femmes/hommes) |
| Fonds propres, endettement et impôts |
| Rémunération des salariés et dirigeants dans l'ensemble de leurs éléments |
| Activités sociales et culturelles : montant des contributions versées et dépenses engagées par l'employeur |
| Rémunération des financeurs : actionnaires (revenus distribués) et actionnariat salarié ; |
| Flux financiers à destination de l'entreprise/ Aides publiques, réduction d'impôts, exonérations et réductions de cotisations sociales, crédits d'impôts, mécénat |
| Partenariats : réalisée et utilisée par l'entreprise ; |
| Pour les entités appartenant à un groupe : transferts commerciaux et financiers entre elles ; capitaux si mouvements significatifs, cessions, fusions et acquisitions réalisées |

Les informations contenues dans la BDES portent sur les **2 années précédentes, l'année en cours intègrent des perspectives sur les 3 années suivantes** (art. L.2312-36). **Mais attention, cette disposition n'est pas d'ordre public : on peut donc y déroger par accord.**

La notion de « sous-traitance », est remplacée par une notion, plus large, de « partenariats ».
La BDES doit ainsi présenter (art. R.2312-8 et R.2312-9 C. trav.) :

- Les partenariats conclus pour produire des services ou des produits pour une autre entreprise ;
- Les partenariats conclus pour bénéficier des services ou des produits d'une autre entreprise.

Ces 2 rubriques de la BDES demeurent obligatoires qu'à défaut d'accord sur le sujet



La base de données économiques et sociales (BDES)

Accès

- La base de données est accessible en **permanence** :
 - aux membres de la délégation du personnel du CSE
 - aux membres de la délégation du personnel du CSE central,
 - et aux délégués syndicaux.



La notion de permanence ne peut toutefois s'entendre comme une obligation pour toutes les entreprises de rendre la base de données accessible aux élus 24 h/24 et 7 jours sur 7. Pour des raisons pratiques (fermeture nocturne et/ou hebdomadaire de l'entreprise) la base de données peut ne pas être accessible 24 heures sur 24 (Circulaire DGT n° 2017-1 du 18/03/2014)

- Les membres de la délégation du personnel du CSE; CSE central et les DS sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un **caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur**.
- En l'absence d'accord sur la BDES, cette dernière est tenue à la disposition :
 - Sur un **support informatique ou papier** pour les entreprises de moins de 300 salariés,
 - Sur un **support informatique** pour les entreprises d'au moins 300.



Les budgets du CSE



Que deviennent les budgets du CE ?

= Dévolution des biens du CE vers le CSE

- **Principe = transfert de plein droit et en pleine propriété des biens du CE au CSE (art. 9 VI Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017)**

Lors de sa dernière réunion, le CE

décide 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 prévues par le CE,
- soit de décider d'affectations différentes.

L'ordonnance précise aussi que les transferts de biens meubles ou immeubles prévus dans ce cadre ne donnent lieu ni à un versement de salaires ou honoraires au profit de l'Etat, ni à perception de droits ou de taxes.



Budgets du CSE

Principe de dualité des budgets

- Le **CSE dispose de 2 budgets distincts** :
 - **Budget de fonctionnement** (art. L. 2315-61 nouveau et s.),
 - **Budget destiné aux activités sociales et culturelles** (art. L. 2312-81 nouveau et s.).
- Les ressources dont disposent le CSE doivent impérativement être utilisées conformément à leur destination. Les 2 budgets doivent rester **distincts**.
- Cela signifie que le **comité ne peut pas utiliser le budget de fonctionnement pour financer une dépense sociale et culturelle. Et inversement, il ne peut pas utiliser le budget des activités sociales et culturelles pour financer une dépense liée à son fonctionnement ou à ses attributions économiques.**
- Ce principe de **dualité budgétaire** est néanmoins affaibli depuis les ordonnances Macron puisqu'il est désormais prévu la possibilité pour le CSE d'opérer un transfert de l'excédent de son budget de fonctionnement à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, et vice et versa (art. L.2312-84 et L.2315-61 C.trav.)



Budgets du CSE

Budget de fonctionnement

- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est doté d'un budget de fonctionnement équivalent à :
 - **0,20 %** de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés (reprise de ce qui était prévu pour le comité d'entreprise quelle que soit la taille de l'entreprise) ;
 - **0,22 %** de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés.
- Le comité social et économique peut décider, **par une délibération**, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement :
 - De la formation des délégués syndicaux de l'entreprise (ajout Loi travail en août 2016) ;
 - De la formation des représentants de proximité (art. L.2315-61 C. trav.).

Répartition du budget de fonctionnement entre le CSE central et les comités d'établissement (art. L. 2315-62 C. trav.)

Dans les entreprises comportant plusieurs comités sociaux et économiques d'établissement, le budget de fonctionnement du CSE central est déterminé par **accord entre le comité central et les comités d'établissement**.

À défaut d'accord entre le comité central et les comités d'établissement et à défaut de stipulations dans la convention collective de branche, le **tribunal d'instance fixe le montant de la subvention de fonctionnement que doit rétrocéder chaque comité d'établissement au comité central en vue de constituer le budget de fonctionnement de ce dernier.**



Budgets du CSE

Budget des activités sociales et culturelles du CSE

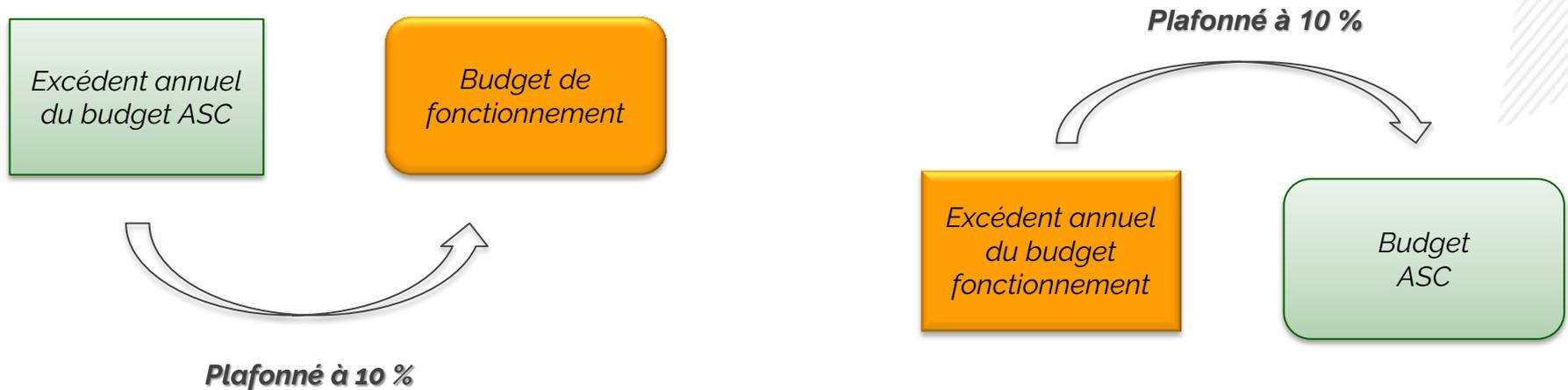
- La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est **fixée par accord d'entreprise**.
- À défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur **au même rapport existant pour l'année précédente** (art. L. 2312-81 C. trav.).

Le minimum fixé par la loi ne s'appliquant qu'à défaut d'accord d'entreprise il en résulte que l'**accord d'entreprise** devrait pouvoir prévoir un **montant inférieur au minimum légal**.



Possibilité de transferts entre les budgets

- Le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique précise les modalités de transfert :
 - **10 % de l'excédent annuel du budget ASC** peut être transféré au budget de fonctionnement ou à des associations (art. R.2312-51 C.trav.) ;
 - **10 % de l'excédent annuel du budget de fonctionnement** peut être transféré au budget destiné aux ASC (art. R. 2315-31-1 C.trav.)



Utiliser ces possibilités de transferts peut avoir des conséquences sur le financement des expertises décidées par les membres du CSE



Possibilité de transferts entre les budgets

- La décision de transférer 10 % de l'excédent annuel du budget de fonctionnement vers le budget ASC (et inversement) suppose une **délibération** du CSE
 - Le trésorier ou le secrétaire ne peut pas décider seul d'un tel transfert !
- La somme transférée et ses modalités d'utilisation doivent être **inscrites** (art. L.2315-61 et R.2312-51 C.trav.) :
 - Dans les **comptes annuels du CSE** ou, le cas échéant, dans son livre de comptes ;
 - Dans le **rapport annuel d'activité et de gestion** du CSE.

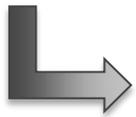


Budgets du CSE

Masse salariale pour le calcul des budgets du CSE

- Le **CSE dispose de 2 budgets distincts** :
 - Budget de fonctionnement (art. L. 2315-61 et s. C. trav.),
 - Budget destiné aux activités sociales et culturelles (art. L. 2312-81 et s. C. trav.).

Ils sont calculés sur la base de la masse salariale brute (MSB) de l'entreprise constituée par (art. L.2315-61 et L.2312-83) :



L'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime,

à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

La Cour de Cassation a opéré un revirement de jurisprudence, applicable dès 2018 aux comités d'entreprise, en écartant toute référence au compte 641 du plan comptable général pour le calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles (ASC) du CE (Cass. soc. 7 février 2018, n° 16-16.086 et n° 16-24.231). Elle a précisé qu'il convient de ne pas prendre en compte les sommes versées au titre de l'intéressement. De plus, il ne doit plus être exclue de l'assiette la rémunération des salariés mis à disposition.



Les missions du CSE



Le CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus

Attributions générales du CSE

- **Mission de présentation à l'employeur des réclamations individuelles et collectives** relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et aux autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise (*ex mission délégués du personnel*).
- **En matière de santé, sécurité et conditions de travail le CSE** (art. L.2312-9 C. trav.) :
 - **Procède à l'analyse des risques professionnels ; contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois**, à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées ;
 - **Peut susciter toute initiative qu'il estime utile** et notamment des **actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes**.
 - **Effectue des inspections**. Il réalise des **enquêtes** en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles
- **Dans le domaine des attributions économiques et professionnelles :**
 - **Assure 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 (art. L. 2312-8 C. trav.).
 - **Information et consultation sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise**, notamment sur (art. L. 2312-8 C. trav.) + **Informations et consultations ponctuelles**.



Les consultations du CSE dans le domaine économique et professionnel

Attributions générales

Consultations prévues à l'article L.2312-8 → Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs

2° La modification de son organisation économique ou juridique

3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle

4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

5° Les 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

Attributions ponctuelles

Consultations prévues à l'article L.2312-37 → le CSE est consulté dans les cas suivants :

1° Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés

2° Restructuration et compression des effectifs

3° Licenciement collectif pour motif économique

3° bis Opération de concentration

4° Offre publique d'acquisition (OPA)

5° Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire



Consultations du CSE

Ce qu'il est possible de négocier

Champ de la négociation collective (art. L.2312-19 C.trav.)

un accord d'entreprise majoritaire

en l'absence de DS, un accord entre l'employeur et la majorité des titulaires du CSE

peut définir

- Le **contenu**, la **périodicité**, les **modalités de consultations récurrentes du CSE**, ainsi que la **liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations** ;
- **La périodicité de ces consultations ne pourra toutefois pas être supérieure à 3 ans** ;
- Le **nombre de réunions annuelles** du comité (minimum 6) ;
- Les **niveaux de consultation (groupe, entreprise, établissement)** et le cas échéant leur articulation (par exemple, un accord de groupe peut prévoir que les consultations ponctuelles sont effectuées au niveau du groupe - art. L.2312-55 C. trav.) ;
- Les **délais dans lesquels les avis du comité** sont rendus (**il n'est plus mentionné dans le code du travail que ces délais doivent être au minimum de 15 jours**) ;
- Le cas échéant, la possibilité pour le CSE **d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes de consultation.**



Consultations RÉCURRENTES du CSE

Dispositions d'ordre public

- La partie du Code du travail relative aux consultations du CSE est soumise au triptyque ordre public, négociation et dispositions supplétives.

Ordre public (art. L.2312-17 C.trav.)

Le CSE doit **obligatoirement** être 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.

C'est à défaut d'accord collectif que la consultation reste annuelle.

Attention : la possibilité de négociation, normalement prévue pour le CSE, est étendue par l'article 8 de l'ordonnance n°2017-1386 aux instances représentatives en place.



Consultations RÉCURRENTES du CSE

Dispositions supplétives

En l'absence d'accord, le CSE est consulté chaque année sur (art. L.2312-22 C.trav.) :

1° Les orientations stratégiques de l'entreprise

2° La situation économique et financière de l'entreprise

3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Ces consultations ont en principe lieu au niveau de l'entreprise :

- sauf si l'employeur en décide autrement
- et sous réserve d'un accord de groupe organisant la consultation sur les orientations stratégiques au niveau du groupe.

Cette consultation est conduite :

- au niveau central
- au niveau des établissements en cas de mesures d'adaptation spécifiques aux établissements.

Le CSE a la possibilité de se prononcer par un **avis unique** portant sur l'ensemble des thèmes de la consultation PS, CT et emploi ou par des **avis séparés** organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes (art. L. 2312-26).

Ex : le CSE pourra rendre un avis séparé portant spécifiquement sur l'égalité professionnelle par exemple.

Les dispositions supplétives prévoient que la consultation sur la politique sociale porte en outre sur le **bilan social de l'entreprise** lorsque celle-ci compte au moins 300 salariés (art. L. 2312-28 et s.).

Le contenu de la consultation PS, CT et emploi a été étoffé.



Principes de consultation dans les entreprises à structure complexe

- L'article L. 2316-1 du Code du travail précise **l'articulation des attributions entre le CSE central et les CSE d'établissement**. Le CSE central d'entreprise **exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement**

Consultation du seul CSE central

1° Projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements.

- Son **avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis**, par tout moyen, aux CSE d'établissement

2° Projets et consultations récurrentes décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies.

3° Mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets prévus au 4° de l'article L. 2312-8 (= introduction de nouvelles technologies et aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail).

Consultation CSE d'établissement

(art. L. 2316-20 C. trav.)

Sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise **spécifiques à l'établissement**

+

« Qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement »

Un accord peut définir **l'ordre et les délais dans lesquels le CSE central et le ou les comités d'établissement rendent leur avis**

(art. L.2316-22 C. trav.)

À défaut d'accord, la consultation du(es) comité(s) d'établissement précède celle du CSE central



Le recours aux expertises



Recours aux expertises par le CSE

- Le **CSE peut faire appel** (le cas échéant, sur proposition des commissions) à un **expert-comptable** ou à un **expert habilité**. **Mais le recours à l'expertise est affaibli par la réforme**. Jusqu'à présent limité à l'expertise sur les orientations stratégiques, le co-financement (80% employeur, 20% instance) s'applique à d'autres consultations.

| Financées par l'entreprise à 100 % | Co-financement par le CSE |
|---|---|
| Consultation SEF | Droit d'alerte économique |
| Consultation sur la politique sociale de l'entreprise | Orientations stratégiques |
| Consultation en cas de PSE | Opérations de concentration |
| Risque grave concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail | Projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail (ex CHSCT) |
| Accompagnement des DS lors de la négociation sur l'égalité professionnelle (entreprises de plus de 300 salariés) lorsqu'il y a « absence de TOUT indicateur » sur ce thème dans la BDES | Toutes les situations non visées expressément par l'article L. 2315-80, 1° Ex. Négociation d'un accord de compétitivité (accord de performance collective) |

Le financement du droit d'alerte en partie par le CSE lorsque ce dernier a connaissance de faits de nature préoccupante pour la pérennité de l'entreprise pourrait être un frein. **Il est donc impératif d'utiliser les missions qui permettent un suivi régulier de la situation financière et des enjeux de l'entreprise.**



Recours aux expertises par le CSE

Experts du CSE & financement

| Le CSE peut faire appel à un <u>expert-comptable</u> dans les cas suivants : | Prise en charge de l'expertise |
|--|--------------------------------|
| Consultation sur la situation économique et financière | 100 % employeur |
| Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise | 80 % employeur / 20 % CSE |
| Consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi | 100 % employeur |
| Examen annuel sur la participation | 80 % employeur / 20 % CSE (1) |
| Opération de concentration | 80 % employeur / 20 % CSE |
| Exercice du droit d'alerte économique | 80 % employeur / 20 % CSE |
| Procédure de consultation pour licenciement économique d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours (+ comité peut également mandater l'expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations d'un accord PSE majoritaire) | 100 % employeur |
| Offres publiques d'acquisition | 80 % employeur / 20 % CSE |
| Accord de performance collective | 80 % employeur / 20 % CSE |

(1) À confirmer car l'article D.3323-14 renvoie toujours à l'article L.2325-35, lequel est relatif aux experts du CE et a été abrogé. Cet article impliquait la prise en charge intégrale de cette expertise par l'employeur



Recours aux expertises par le CSE

Experts du CSE & financement

| Le CSE peut faire appel à un <u>expert habilité</u> (qualité du travail et de l'emploi) dans les cas suivants : | Prise en charge de l'expertise |
|---|--------------------------------|
| En cas de 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 | 100 % employeur |
| Introduction de nouvelles technologies | 80 % employeur / 20 % CSE |
| En vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle (entreprises d'au moins 300 salariés) | 80 % employeur / 20 % CSE (1) |
| En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail | 80 % employeur / 20 % CSE |

| Autres experts | Prise en charge de l'expertise |
|--|--------------------------------|
| Expert libre du CSE pour la préparation des travaux du CSE | 100 % CSE |
| Recherche de repreneur | 100 % employeur |

(1) *Prise en charge à 100 % en l'absence de **tout indicateur** relatif à l'égalité professionnelle dans la BDES*



Recours aux expertises par le CSE

Experts du CSE & financement

L'employeur doit prendre en charge intégralement une expertise lorsque le budget de fonctionnement du CSE (conditions cumulatives) (art. L.2315-61 et L.2315-80 C. trav.) :

- Est **insuffisant** pour couvrir le coût de l'expertise,
- **N'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget destiné aux ASC au cours des 3 années précédentes**

+

En contrepartie de cette prise en charge intégrale, le **CSE ne peut pas décider de transférer d'excédents du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles pendant les 3 années suivantes**.

Il n'y a pas de limitation au 1/3 du budget annuel. **Des expertises liées à la sécurité et aux conditions de travail s'ajoutent aux expertises du domaine économique.** Le CSE devra **penser à provisionner** sur le compte de fonctionnement un éventuel recours aux expertises et pourra **être appelé à opérer des choix** entre les différentes expertises à mener.

Il est nécessaire de prendre en compte des dépenses qui étaient assurées par l'entreprise (missions santé sécurité et conditions de travail)



Recours aux expertises par le CSE

Nombre et délai d'expertises

- Dans le cadre **des consultations récurrentes, le nombre d'expertises peut faire l'objet d'un accord d'entreprise** (art. L. 2315-79 du C. trav.)
 - Ex. **regroupement d'un ou plusieurs blocs de consultation** (orientations stratégiques, situations économique et politique sociale) pour plusieurs expertises. L'intervention de l'expert couvrirait bien le champ des blocs pour lesquels le CSE estime avoir besoin de son assistance, mais concentrerait son action en une seule intervention

Lorsque l'expert assiste le CSE **dans le cadre d'une consultation**, il doit remettre son rapport dans un délai de 15 jours avant l'expiration des délais de consultation impartis au CSE (délai de 2 mois en cas d'expertise et 3 mois en cas d'expertise dans le cadre d'une double consultation).

Lorsque l'expert intervient **en dehors d'une consultation récurrente du CSE**, par exemple :

- exercice du droit d'alerte économique du CSE ;
- risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle,

Il doit remettre son rapport dans un délai de deux mois à compter de sa désignation. La direction peut être tentée de proposer la réduction de ce délai.

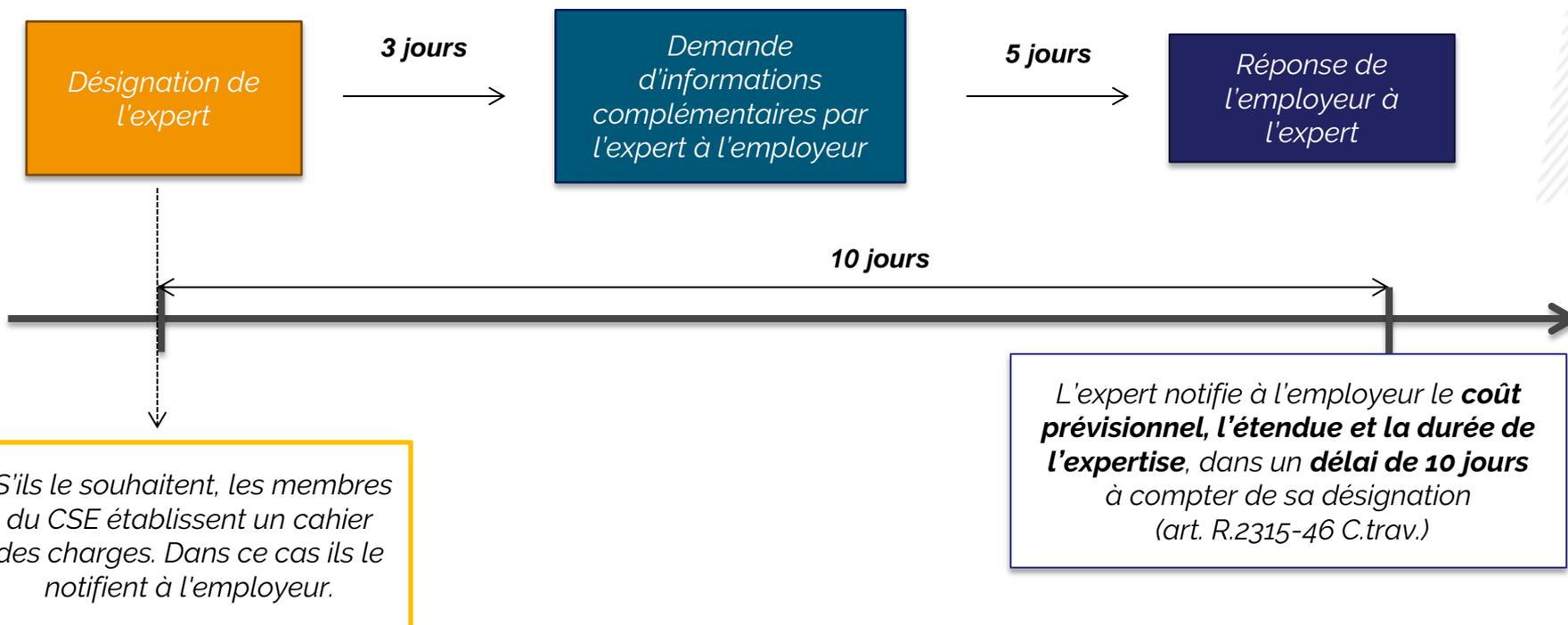


Recours aux expertises par le CSE

Déroulement de l'expertise est encadré

Selon le décret n°2017-1819, l'expert a **3 jours à compter de sa désignation** pour demander toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission.

L'employeur a **5 jours** pour répondre à cette demande (art. R.2315-45 C. Trav.)



Les droits d'alerte



Les droits d'alerte du CSE

Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché

(art. L. 2312-59)

mesure discriminatoire, faits de harcèlement, la mise en place d'un système de surveillance des salariés

Droit d'alerte économique en présence de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise.

(art. L. 2312-63 à L. 2312-67)

Un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent

(art. L. 4131-2 et L. 4132-1 à art. L. 4132-5)

Un droit d'alerte sociale en cas d'accroissement important du nombre de salariés sous contrat à durée déterminée, de salariés temporaires, ou encore en portage salarial

(art. L. 2312-70 et art. L. 2312-71)



***Merci de votre
attention***

info@syncea.fr - www.syncea.fr

VOS CONTACTS



BUREAUX DE PARIS / SIÈGE SOCIAL

11-13 rue Charbonnel – 75013 PARIS

Tél. : 01 48 19 25 40

BUREAUX DE LYON

Le Président

42, avenue Georges Pompidou – 69003 LYON

Tél. : 04 72 13 23 30

BUREAUX DE RENNES

9, rue de Suède – 35200 RENNES

Tél. : 02 22 91 02 20

info@syncea.fr - www.syncea.fr