

Les ordonnances MACRON : les aspects pratiques concernant les élections du CSE

Réunion d'information du mardi 16 octobre 2018
UD FO 51

Intervenante :
Victoria BALME



Plan de la présentation

- 1. Mise en place du CSE**
- 2. Négocier le prochain PAP**
- 3. Les commissions du CSE**
- 4. Autres IRP créées par l'ordonnance n° 2017-1386**
- 5. Attributions et moyens du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés**

Avertissement : Cette présentation n'est pas exhaustive et n'aborde qu'une partie des changements apportés par les Ordonnances Macron.



Introduction

- 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). Le **décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017** relatif au CSE a 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.



Mise en place du CSE



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 (obligation rappelée dans la question n°3 du document « 100 questions-réponses »).
- 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



Fusion des instances représentatives du personnel

Attention :

Les dispositions sur :

- *Les délégués du personnel,*
- Le comité d'entreprise,
- Le CHSCT,
- La délégation unique du personnel (+ ou - 300),
- Et sur les réunions communes des institutions représentatives du personnel,

demeurent applicables tant qu'un comité social et économique n'a pas été mis en place dans l'entreprise (article 9 V de l'ordonnance n°2017-1386 du 22/09/2017).

Ainsi, les actuelles instances poursuivent normalement leurs activités et les dispositions antérieures à l'ordonnance restent en grande majorité applicables jusqu'à ce qu'un CSE soit effectivement mis en place.

Les stipulations des accords d'entreprise, des accords de branche et des accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large relatives aux anciennes instances représentatives du personnel (ANI par exemple) **cessent de produire effet à compter de la date du premier tour des élections** des membres de la délégation du personnel du comité social et économique (article 9 VII de l'ordonnance n°2017-1386 du 22/09/2017).

(ex : accord sur le fonctionnement du CE, tout ou partie d'un accord sur le dialogue social etc..). **Il faudra donc engager des négociations sur le fonctionnement du CSE !**



Périmètre de mise en place du CSE

- **Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise.** Si l'entreprise comporte **au moins 2 établissements distincts**, un **CSE central d'entreprise**, et des **CSE d'établissement** sont institués (art. L. 2313-1 C. trav.).

Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminées selon la procédure suivante (art. L.2313-2 et s.) :

Reconnaissance par **accord d'entreprise majoritaire sans possibilité de référendum**

 **Il ne s'agit plus d'un accord de nature préélectorale.**

En l'absence de DS = Accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires élus du CSE. Selon le Ministère du travail ce n'est qu'en absence de DS que l'employeur peut conclure un accord avec le CSE (Questions/réponses sur le CSE n° 24 page 19) .

A 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.

Pour apprécier l'autonomie de gestion, il peut être examiné les pouvoirs du responsable de l'établissement en matière d'embauche, de promotion, de discipline, de formation, de licenciement et de durée du travail...

Par tout moyen permettant de conférer date certaine, **l'employeur doit informer de sa décision :**

- chaque **organisation syndicale représentative** dans l'entreprise ;
- chaque **OS** ayant constitué une **section syndicale** dans l'entreprise.

Lorsque la négociation sur la reconnaissance des établissements distincts s'est effectuée avec le CSE, **l'employeur doit également informer celui-ci dans le cadre d'une réunion.**



Périmètre de mise en place du CSE

Précisions du ministre du travail sur la notion d'établissement distinct

- **Qu'est-ce qu'un établissement distinct ?** (question-réponse n° 21 du Document du Ministère du travail)
 - L'établissement distinct correspond à un cadre approprié à l'exercice des missions dévolues aux représentants du personnel. L'établissement distinct est **une notion juridique, qui ne correspond pas nécessairement à un établissement physique** et qui peut regrouper plusieurs établissements au sens de l'INSEE (SIRET).
 - La détermination d'établissements distincts a pour objet de définir le niveau au sein duquel les représentants du personnel seront élus. Par conséquent, la reconnaissance d'un établissement distinct entraîne pour l'employeur l'obligation d'y organiser des élections professionnelles.
 - Le découpage de l'entreprise en établissements distincts doit permettre d'assurer **la représentation de tous les salariés** de l'entreprise.
- **Quels critères prendre en compte pour déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts ?** (question-réponse n° 25 du Document du Ministère du travail)
 - 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.
 - En revanche, si le périmètre est déterminé unilatéralement par l'employeur, il détermine l'existence d'un établissement compte tenu de l'autonomie de gestion des chefs d'établissements notamment en matière de gestion du personnel.



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 la décision de l'employeur ?	<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. Seules les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise 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.



Quand mettre en place le CSE ?

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 ou dont les mandats ne sont pas alignés (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



Quand mettre en place le CSE ?

Le cas des entreprises à structure complexe ou dans lesquelles le terme des mandats des différentes instances ne coïncide pas

- **Dans les entreprises comportant au moins 2 établissements distincts, il faut constituer des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise.** Dans ce cas, on applique l'article 9, III de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 qui précise :
- « Pour assurer la mise en place du CSE, la durée du mandat des DP, des membres élus du CE, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord et du CHSCT peut être, **pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, prorogée ou réduite**, soit **par accord collectif, soit par décision de l'employeur** après **consultation du CE** ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée, **de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de la mise en place du comité social et économique et, le cas échéant, du comité social et économique d'établissement et du comité social et économique central** ».
- Logiquement un CSE devrait être mis en place à la même date dans tous les établissements pour éviter des « situations hybrides » où des CSE d'établissement cohabiteraient avec des comités d'entreprise d'établissement.
- [L'accord collectif/l'employeur peut fixer pour le premier cycle électoral suivant la mise en place du CSE des durées de mandat des représentants au comité d'établissement différentes pour chaque établissement dans une limite comprise entre 2 et 4 ans \(art. 9 III Ord. n°2017-1386 modifié par art. 5 loi de ratification\).](#)
- Cette mesure transitoire inscrite à l'article 9, III de l'ordonnance vise les **entreprises à établissements distincts, mais également le cas d'une entreprise dont les mandats du CHSCT et du CE ne sont pas alignés.**



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



Plusieurs accords devront être négociés

- **La mise en place du CSE suppose, à minima, la conclusion de plusieurs accords :**
 - Un **accord relatif à la mise en place du CSE** (accord structurant)
 - Cet accord de mise en place du CSE doit a **minima aborder les points suivants :**
 - le nombre d'établissements distincts ;
 - les modalités de mise en place de la ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail (voir ci-après) ;
 - l'institution (ou non) des représentants de proximité...
 - NB : en pratique, le nombre de membres de la délégation du personnel au CSE et le nombre d' heures de délégation font également partie des discussions. Néanmoins, le code du travail prévoit que ce point est abordé dans le cadre du PAP (art. L. 2314-7). L'idée est de fixer un cadre et de reprendre ce qui a été négocié dans le PAP. La mention pourrait être « *il est rappelé que le nombre de titulaires et suppléants doit être déterminé dans le cadre du PAP. Cependant les parties ont souhaité à titre préalable déterminer un cadre >>* »
 - Le **protocole d'accord préélectoral (PAP)**,
 - **Enfin, soit l'accord relatif à la mise en place du CSE porte également sur le fonctionnement du CSE, soit un 3^{ème} accord devra (pourra) également être conclu.**



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

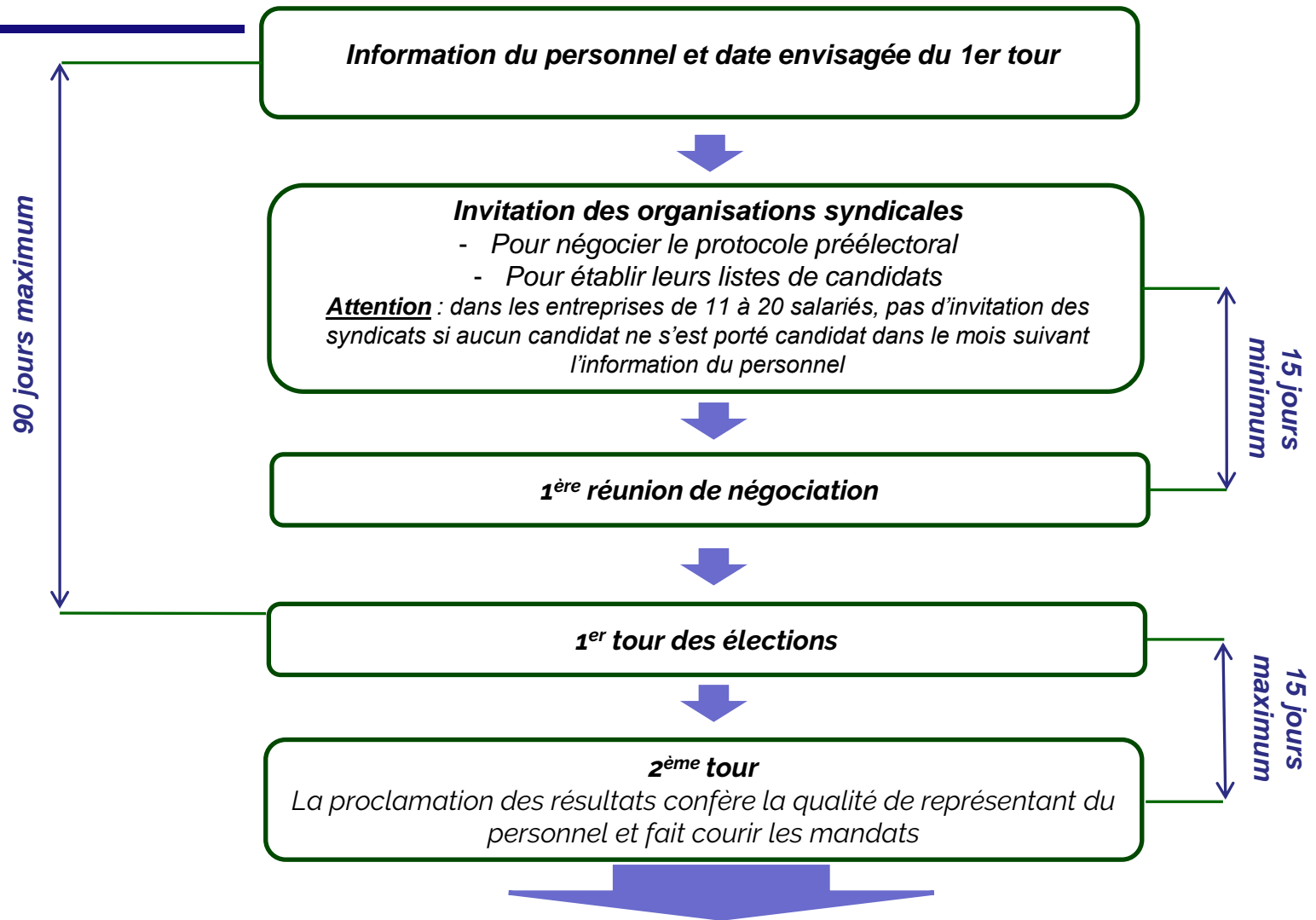
- Financement
- Périodicité
- Délais et réalisation



Négocier le prochain protocole d'accord préélectoral



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.



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.



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



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.):

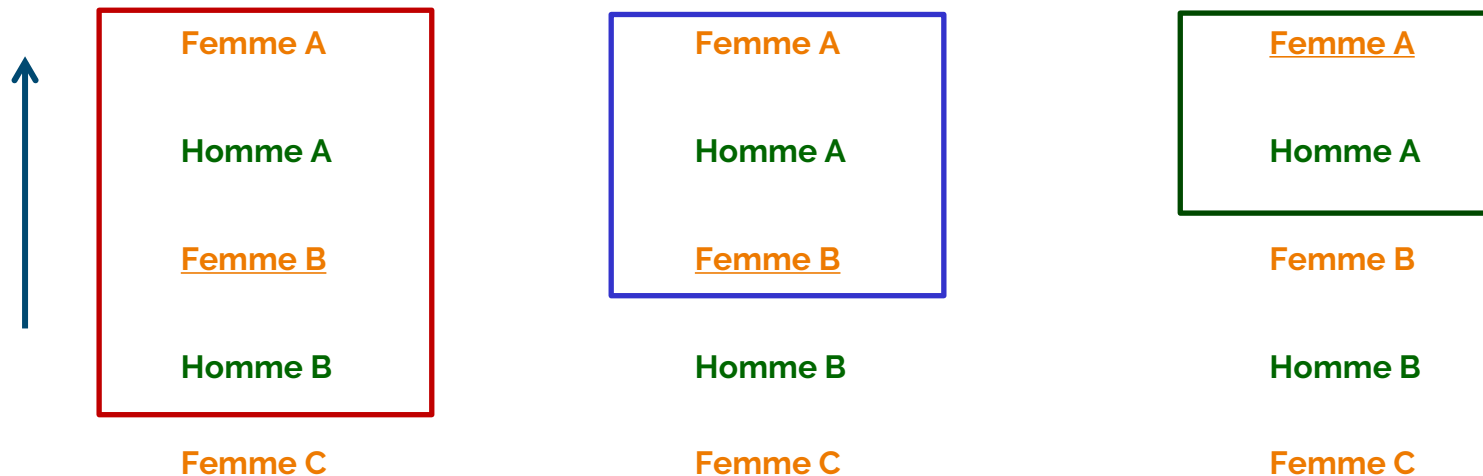
- **si la (ou les) annulation(s) ont pour conséquence la réduction de moitié des titulaires,**
- **ou l'annulation conduit à la non-représentation d'un collège.**



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 :**
 - Un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation dégage **une exception à cette règle**. Cette sanction s'applique « **à moins que la liste corresponde à la proportion de femmes et d'hommes au sein du collège concerné et que tous les candidats de la liste aient été élus** » (Cass. soc. 9 mai 2018 n° 17,60.133).
 - Concrètement 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.



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

- Il a été décidé que doit être annulée l'élection d'un candidat de sexe masculin, seul candidat de la liste, alors que 2 postes étaient à pourvoir et le collège composé de 77 % de femmes et 23 % d'hommes.
- En effet, 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** (Cass. Soc. 09 mai 2018, n°17-14.088).
- Cet arrêt a été rendu à propos des anciennes IRP mais devrait également s'appliquer au CSE.
- **La Cour de cassation :**
 - **Fait de la mixité une obligation** (comportant « nécessairement » une femme et un homme)
 - **Interdit les listes ne présentant qu'un seul candidat alors que plusieurs sièges sont à pourvoir.**



Les commissions du CSE :

- **La Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail**
 - **Autres commissions**



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

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.

A noter : une commission santé, sécurité et conditions de travail centrale est mise en place dans les entreprises d'au moins 300 salariés (art. L.2316-18).

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

Attributions : la commission SSCT se voit confier, par délégation du CSE, **tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail**, à l'exception :

- Du recours à un expert,
- 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 et pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE. 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).

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.

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 élus 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.**

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

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

Modalités négociées de mise en place

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 délégué syndical, 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.).



Autres commissions du CSE

- 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>Paragraphe 1^{er} « <u>Commissions santé, sécurité et conditions de travail</u> »</p>	<p>Impose la mise en place d'une commission santé sécurité et conditions de travail au sein du CSE (Commission SSCT) dans certains cas.</p>
<p>Paragraphe 1^{er} bis « <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>Paragraphe 2 « <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 nouveau)</p>
<p>Paragraphe 3 « <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 formation Commission d'information et d'aide au logement Commission 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



Autres IRP créées par l'ordonnance n°2017-1386



Les représentants de proximité

- Afin d'éviter que la fusion des IRP au sein du CSE ne se traduisent parfois par 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** (pas de rattrapage par référendum). A priori, cela exclurait également une négociation directement au sein du CSE.
- **C'est l'accord collectif reconnaissant l'existence d'établissements distincts** (art. L. 2313-2 C. trav.) **qui détermine** :
 - Leur **nombre** ainsi que les **modalité 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, ...)
- Les salariés désignés comme représentants de proximité bénéficient, selon les dispositions du Code du travail, d'un **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

- **Mise en place** : par accord d'entreprise majoritaire à durée indéterminée (ou un accord de branche étendu dans les entreprises dépourvues de DS).
- Le conseil d'entreprise est une instance conventionnelle et facultative.
- **Attributions** : le conseil d'entreprise **exercera les attributions du CSE** et **sera SEUL compétent pour négocier, conclure et réviser TOUS les accords d'entreprise ou d'établissement**. L'accord instituant le conseil d'entreprise fixe la liste des thèmes tels que l'égalité professionnelle, soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise. La formation professionnelle constitue **un thème obligatoire**.
- **Objectif du conseil d'entreprise** : l'employeur n'a qu'une seule instance comme interlocuteur sur certains sujets des relations sociales (consultations + négociations). Il rapproche notre modèle social de la cogestion. Les DS subsistent mais ils ne négocient plus.
- **Les moyens** : 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.



Attributions et moyens du Comité Social et Économique



Composition du CSE

	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 <u>Secrétaire adjoint</u> qui assure les missions Santé, Sécurité et Conditions de travail, Trésorier
Nombre collaborateurs Président	2		3	2
Suppléants	Oui (assistent aux réunions plénières)		Oui <u>mais ne vient pas aux plénières</u>	Oui (pas de précisions sur réunions plénières)
RS *	Oui	Oui	Oui	Oui



*Le DS est représentant syndical (RS) au CE/CSE dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Le CSE central ne pourra pas compter plus de 25 titulaires (contre 20 maximum pour le CCE) et plus de 25 suppléants, sauf accord unanime avec l'ensemble des organisations syndicales. Il n'est plus prévu comme pour le CCE, que chaque établissement soit représenté au CSE central soit par un seul délégué, titulaire ou suppléant, soit par un ou deux délégués titulaires et un ou deux délégués suppléants. La composition est donc libre.



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 des heures de délégation ne peut 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. Ces $\frac{1}{2}$ journées viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle de forfait du salarié.
- une demi-journée correspond à quatre 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	<p>Est payé comme temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation, le temps passé :</p> <ul style="list-style-type: none">- A 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 prévue par un décret d'application (art. R.2314-1 C. trav.). Il existe toujours **une 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.



Les réunions du CSE

- **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**.
- **A défaut d'accord** :
 - Dans les entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 300, le comité se réunit **au moins 1 fois tous les 2 mois** ;
 - Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE se réunit **au moins 1 fois par mois**.
- **Seule disposition d'ordre public** : l'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 également 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).



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 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.).
- La loi précise que, 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). **L'employeur peut ainsi dénoncer cet accord** à l'issue d'un délai raisonnable après en avoir informé les membres du CSE.

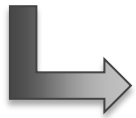


Budget du CSE

Masse salariale pour le calcul des budgets du CSE

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

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 loi de ratification a supprimé de l'assiette de calcul des budgets du CSE **les sommes effectivement distribuées** aux salariés lors de l'année de référence en application d'un **accord d'intéressement ou de participation**.

La Cour de Cassation vient d'opérer un revirement de jurisprudence, applicable dès aujourd'hui 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.



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 de 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 (L. 2315-62 nouveau)

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**. A 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

Budgets des activités sociales et culturelles du CSE

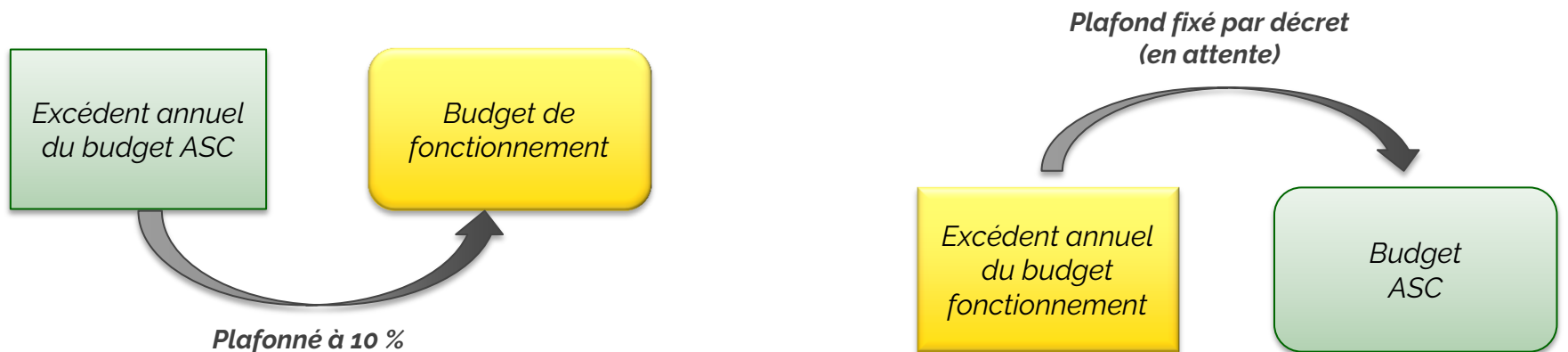
- La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est **fixée par accord d'entreprise**.
- À défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur **au même rapport existant pour l'année précédente** (art. L. 2312-81 C.trav.).
- **Il y a donc remise en cause d'un principe plus favorable et** qui s'applique toujours aux CE en place jusqu'à leur remplacement par un CSE, Le Code du travail prévoyait jusqu'à présent le calcul de 3 minima :
 - un minimum en valeur correspondant aux dépenses sociales de l'année de référence (année pendant laquelle les dépenses sociales ont été les plus élevées au cours de 3 années précédant la prise en charge des ASC par le comité),
 - un minimum en pourcentage permettant d'indexer la subvention sur la masse salariale de l'entreprise,
 - et un autre minimum en valeur prévoyant que la contribution ne pouvait être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise au cours de l'une des 3 dernières années



Budgets du CSE

Possibilité de transfert

- **En cas reliquat budgétaire**, le CSE peut décider, par une délibération, **de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles** (art. L. 2315-61 C. trav.) .
- Le CSE peut décider, par une délibération, **de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux ASC au budget de fonctionnement** ou à des **associations** dans des conditions et limites fixées par décret (art. L. 2312-84)
 - **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.) ;
 - A l'heure actuelle, aucun plafond n'est prévu lorsque le transfert s'effectue du budget de fonctionnement vers celui des ASC mais L'article L. 2315-61 du Code du travail précise qu'une partie seulement de l'excédent peut faire l'objet d'un transfert (un décret précisera les limites).



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 à la première réunion,
- soit de décider d'affectations différentes.

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.



Le CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus

Attributions générales du CSE

- Les attributions générales applicables au CSE des entreprises d'au moins 50 salariés s'ajoutent aux attributions prévues pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il s'agit de la **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
- Il 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.).
- Il est ainsi informé et consulté sur les **questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise**, notamment sur (art. L. 2312-8 C. trav.) :
 - Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs,
 - La modification de son organisation économique ou juridique,
 - Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail et la formation professionnelle,
 - L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail,
 - Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.



Le CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus

Attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail

- **En matière de santé, sécurité et conditions de travail le CSE** (art. L.2312-9 C. Trav.):
 - 1° **Procède à l'analyse des risques professionnels** auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
 - 2° **Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois**, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
 - 3° **Peut susciter toute initiative qu'il estime utile** et proposer notamment des **actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel** et des **agissements sexistes**. Le refus de l'employeur est motivé.
- Il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, **toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle** des salariés, leurs **conditions de vie** dans l'entreprise ainsi que les **conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires** (art. L.2312-12 C. trav.).
- Il procède, à intervalles réguliers, à des **inspections**. Il réalise des **enquêtes** en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.
- Le CSE peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au **concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée** (art. L.2312-13).



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 (voir ci-après) :

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.

Les thèmes de consultation sont maintenus, mais ce n'est qu'à défaut d'accord collectif que la consultation reste annuelle.

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



Consultations RÉCURRENTES du CSE

Champ de la négociation collective

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

Un accord d'entreprise majoritaire

ou,

en l'absence de DS, un **accord entre l'employeur et le CSE** (adopté à la majorité des titulaires),

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** et le cas échéant leur articulation ;
- 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 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 et 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.

Le contenu de la consultation est étoffé (voir diapositive suivante).

Les dispositions supplétives prévoient toujours 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.).



Consultations RÉCURRENTES du CSE

Dispositions supplétives

- **S'agissant de la consultation sur la politique sociale**, doivent être communiquées au CSE, **en sus de ce qui était d'ores et déjà prévu pour le comité d'entreprise** les informations relatives :
 - aux contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaire, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi,
 - aux contrats initiative emploi,
 - et les éléments qui ont conduit l'entreprise à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des CDD, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial (art. L. 2312-26, II, 9° C. trav.).
- Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, **l'employeur doit également transmettre au CSE les rapports et programmes annuels qui étaient présentés au CHSCT** (art. L.2312-27 C. trav.) :
 - Le **rapport annuel écrit** faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines,
 - Le **programme annuel de prévention des risques** professionnels et d'amélioration des conditions de travail.



Consultations ponctuelles du CSE

- **Outre les thèmes de consultations prévus dans le cadre des attributions générales du CSE (cf. supra), le CSE est consulté obligatoirement dans les cas suivants** (art. L.2312-37 C.trav. – dispositions d'ordre public):
 - Mise en œuvre des **moyens de contrôle de l'activité des salariés** ;
 - Projets de **restructuration** et **compression des effectifs** ;
 - **Licenciements collectifs pour motif économique** ;
 - **Offres publiques d'acquisition (OPA)** ;
 - **Opération de concentration** ;
 - Procédures de **sauvegarde**, de **redressement** et de **liquidation judiciaire**.
- **A noter** : depuis le 24 septembre 2017, un **accord** conclu dans les mêmes conditions que pour les consultations récurrentes peut **définir le contenu et les modalités des consultations ponctuelles** ainsi que les délais dans lesquels le CSE rend ses avis. **Un accord de groupe peut prévoir que les consultations ponctuelles sont effectuées au niveau du groupe (art. L.2312-55 nouv. C. trav.).**

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



Les délais de consultation

- Pour les consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique (ex. PSE), le délai de consultation du CSE **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 \(cf. supra\) ce délai est de](#) (art. R.2312-5 et -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).



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** (principes posés par les lois Rebsamen et Travail).

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

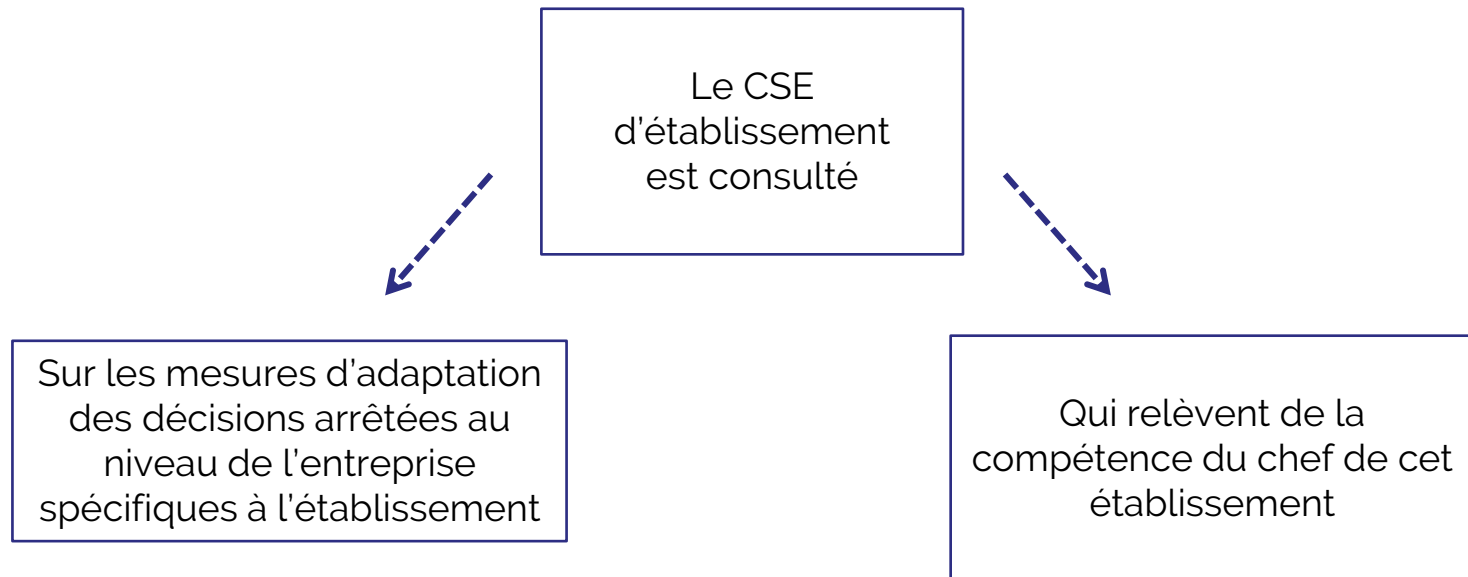
2° Projets et consultations récurrentes décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies.

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).



Principes de consultation dans les entreprises à structure complexe

- Selon l'article L. 2316-20 du Code du travail, le comité social et économique d'établissement a les mêmes attributions que le comité social et économique d'entreprise, **dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement.**



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, champ de la 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

Champ de la négociation (art. L.2312-19 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 actionariat 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 2017-1 du 18/03/2014)

- Les membres de la délégation du personnel du CSE, du 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.



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
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)

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 ;
- **être appelé à opérer des choix** entre les différentes expertises à mener.



Recours aux expertises par le CSE

Experts du CSE & financement

- 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.

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.

Le CSE peut également désigner un expert libre pris en charge par le budget de fonctionnement.

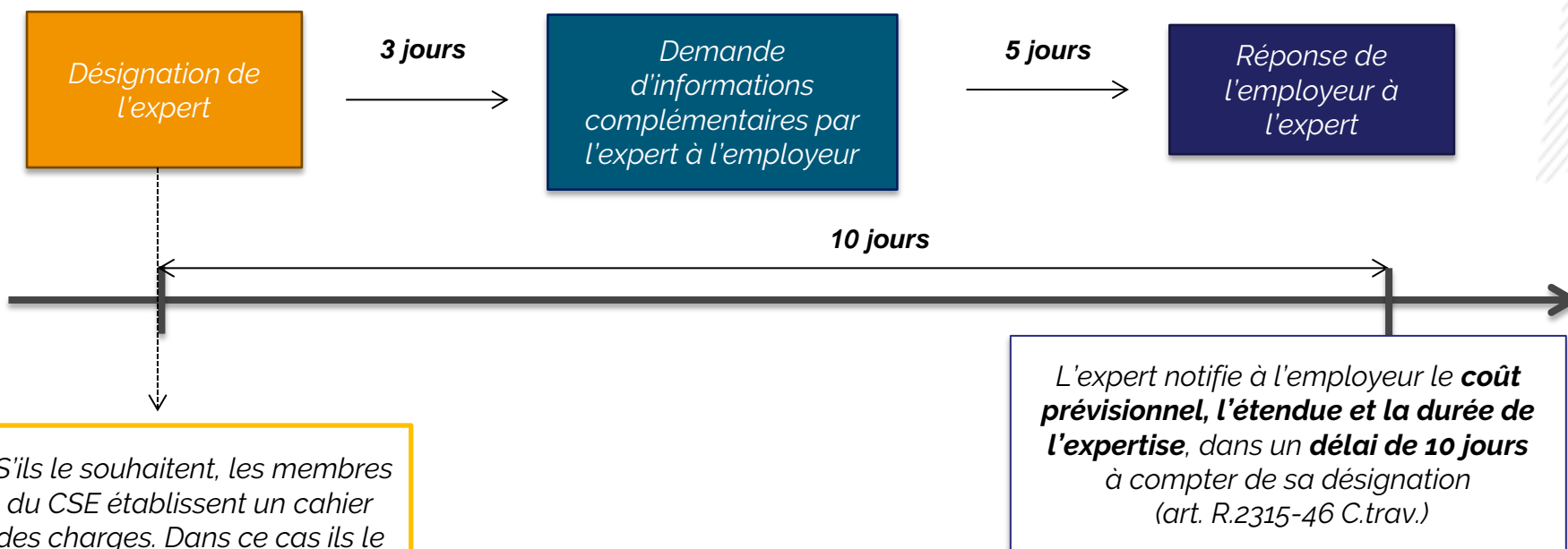


Recours aux expertises par le CSE

Déroulement de l'expertise

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.)



Recours aux expertises par le CSE

Remise du rapport d'expertise

- **Délais de remise du rapport d'expertise** (art. R.2315-47 et s. C. trav.) :
 - **15 jours avant l'expiration des délais de consultation du CSE.**
 - **Si opération de concentration = 8 jours** à compter de la notification de la décision de l'Autorité de la concurrence ou de la Commission européenne saisie du dossier
 - **2 mois à compter de la désignation de l'expert** lorsque le CSE a **recours à une expertise en dehors des 2 cas précités** (selon le Ministère du travail – Questions/réponses du 19/04/2018 QR n° 97 page 63 - sont ici visées les expertises qui ne sont pas réalisées dans le cadre d'une consultation du CSE, notamment l'expertise en cas de risque grave ou d'exercice du droit d'alerte économique).
 - Ce délai peut être renouvelé une fois pour une durée maximale de 2 mois, par accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité.

Lorsque l'expertise porte sur plusieurs champs (ex : économique + santé et sécurité), elle donne lieu à l'établissement d'un rapport d'expertise unique (sauf si un accord précise d'autres modalités).

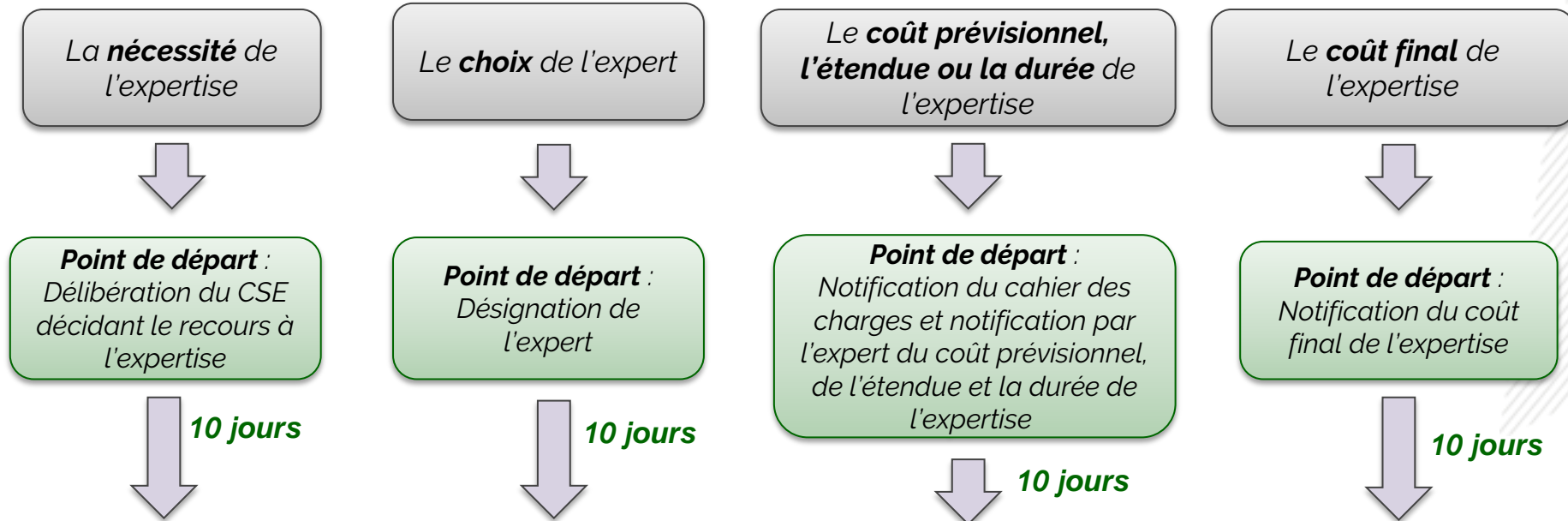
L'expert désigné par le CSE peut s'adjoindre la compétence d'un ou plusieurs autres experts sur une partie des travaux que nécessite l'expertise (ex : un expert-comptable est désigné et dans le cadre de sa mission, il est aidé par un expert santé et sécurité). C'est alors l'expert-comptable de vérifier alors que ces derniers disposent des compétences nécessaires au bon déroulement de la mission ou d'une habilitation.



Recours aux expertises par le CSE

Contestations par l'employeur

L'employeur peut contester :



Contestation devant le président du tribunal de grande instance (TGI). Le juge statue, en la forme des *référés*, en premier et dernier ressort, **dans les 10 jours suivant sa saisine.** Cette saisine **suspend l'exécution de la décision du comité, ainsi que les délais** dans lesquels il est consulté.

En cas d'**annulation définitive** par le juge de la délibération du CSE, les **sommes perçues par l'expert** sont remboursées par ce dernier à l'employeur. Le **CSE peut, à tout moment, décider de les prendre en charge.**



***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