



Note interne - 12.01.2018

Fiche n° 2

A destination des syndicats et de leurs adhérent-

Fiche syndicale SUD industrie

« SECTEUR JURIDIQUE »

SYNTHESE : Comité Social et Economique

CSE

- I. La mise en place du CSE
- II. La composition du CSE
- III. Le fonctionnement du CSE
- IV. Les attributions du CSE
- V. Les commissions du CSE

Chers Camarades,

Vous trouverez ci joint une synthèse relative au CSE, réalisée par notre avocate Maître Anaïs TZWANGUE.

Le CSE, mis en place par les ordonnances Macron du 22 septembre 2017 (ordonnance 1386) dans le cadre de la réforme du Code du travail, le Comité Social et Economique (CSE) est destiné à remplacer l'ensemble des institutions représentatives élues du personnel de l'entreprise. D'ici le 1er janvier 2020, il se substituera ainsi notamment aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au CHSCT.

En revanche, les représentants du personnel désignés, par exemple des Délégués Syndicaux restent en place.

I. LA MISE EN PLACE DU CSE

LA DATE DE MISE EN PLACE DU CSE

→ En principe, le CSE est mis en place au terme du mandat des DP ou des membres élus du CE, de la DUP, de l'instance regroupée, du CHSCT, lors du renouvellement de l'un de ces instances et au plus tard le 31 décembre 2019, sous réserves des dispositions suivantes :

Situation des mandats en cours dans l'entreprise	Régime légal	Option ouverte par accord collectif ou décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut DP ou DUP ou instance regroupée	Date de mise en place du CSE
Protocole d'accord préélectoral conclu avant le 23/09/2017 (art. 9, II 1°)	Application de l'ancien régime (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 (a priori 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 non prévue par l'ordonnance	Mise en place du CSE en 2019 au terme des mandats
Entreprises à établissements distincts ou dans lesquelles les mandats des différentes instances ne coïncident pas	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 DISPOSITIONS TRANSITOIRES APPLICABLES

- **Pour la durée subsistante des actuelles IRP**, pendant les dispositions transitoires, les dispositions légales relatives aux DP, CE, CHSCT dans leur rédaction en vigueur à la date de publication de l'ordonnance restent applicables (art. 9, V).
- Certaines modifications législatives concernant le CSE sont également applicables au CE, notamment les possibilités de modifier par accord les dispositions relatives :
 - à la Base de données économiques et sociales (L.2312-21)
 - aux consultations récurrentes et ponctuelles (L.2312-19 et L.2312-55)
- **Au moment de la mise en place du CSE** : transfert à titre gratuit, de plein droit et en pleine propriété au CSE de l'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des IRP actuelles (art. 9, VI). Une convention conclue avant le 31 décembre 2019 entre les CSE et les membres des anciennes instances définit les conditions dans lesquelles ces instances mettent à disposition du CSE les biens de toute nature, notamment les immeubles et les applications informatiques, ainsi que, le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées.

LES CADRES DE MISE EN PLACE DU CSE

LE PERIMETRE DU CSE

En principe, le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise. Dans les entreprises et UES (Unité économique et sociale) comportant au moins 2 établissements distincts : des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise sont mis en place (L.2313-1, al.2 et L.2313-8).

- **CSE d'entreprise** : mise en place obligatoire dès lors que l'entreprise emploie au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs (L.2311-2 et L.2313-1, al.1).
 - Les modalités de calcul de l'effectif sont celles prévues à l'art. L.1111-2.
- **CSE d'UES** : mise en place d'un CSE commun au niveau de l'UES regroupant plus de 11 salariés (L.2313-1 et L.2313-8).
 - Reconnaissance de l'UES par accord collectif ou décision de justice
 - Mêmes conditions d'appréciation du seuil d'effectif a priori
- **CSE Interentreprises** (L.2313-9)
 - Lorsque la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient
 - Par accord collectif interentreprises conclu avec les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel ou au niveau départemental

LE PERIMETRE DES ETABLISSEMENTS DISTINCTS

➔ **Nouvelles modalités de fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts, au niveau de l'entreprise et de l'UES** (L.2313-1 à L.2313-5 et L.2313-8) :

- **Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés par accord d'entreprise** (L.2232-12 al.1), conclu au niveau de l'UES le cas échéant, il ne s'agit plus d'un accord de nature préélectorale.
- **En l'absence d'accord d'entreprise et en l'absence de délégué syndical** : le nombre et le périmètre des établissements distincts peuvent être déterminés par un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel (au sein d'une UES, le texte ne précise pas si cette possibilité est subordonnée à l'absence de délégué syndical).
- **En l'absence d'accord d'entreprise et d'accord conclu avec le CSE** : 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* ».
- **En cas de litige portant sur la décision de l'employeur** : le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par l'autorité administrative du siège de l'entreprise (ou du siège de l'entreprise qui a pris la décision dans une UES), dans des conditions prévues par décret.

LA SUPPRESSION DU CSE

➔ Avant l'entrée en vigueur des ordonnances

Règles de suppression différentes pour le CE et des DP :

- Le CE pouvait être supprimé lorsque l'effectif de 50 salariés n'avait pas été atteint durant 24 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédant la date du renouvellement du CE.
- Les DP n'étaient pas renouvelés lorsque l'effectif de l'établissement était resté en dessous de 11 salariés durant 12 mois.

➔ Depuis l'entrée en vigueur des ordonnances

- Application de l'ancienne règle de suppression des DP.
- **Suppression du CSE si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs** : absence de renouvellement de l'instance à l'expiration du mandat des membres (L.2313-10).

II. LA COMPOSITION DU CSE

NOMBRE DE MEMBRES

→ Fixé par décret selon l'effectif de l'entreprise et peut être augmenté par accord entre les employeurs et les organisations syndicales intéressées conclu selon les conditions du protocole préélectoral (L.2314-1 s.)

- **Autant de titulaires que de suppléants**
- Les effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement

Effectifs de l'entreprise	Nombre de représentants du personnel titulaires	Nombre de membres de l'ancienne DUP	Nombre de membres titulaires du CSE
De 11 à 24	1		1
De 25 à 49	2		2
De 50 à 74	8	4	4
De 75 à 99	10	5	5
De 100 à 124	12	6	6
De 125 à 149	13	7	7
De 150 à 174	13	8	8
De 175 à 199	14	9	9
De 200 à 249	15	11	10
De 250 à 299	16	12	11
De 300 à 399	16		11
De 400 à 499	17		12
De 500 à 599	20		13
De 600 à 699	20		14
De 700 à 799	20		14
De 750 à 799	22		14
De 800 à 899	22		15
De 900 à 999	22		16

**PROJET
DE
DECRET**

De 1000 à 1249	Au moins 23		17
De 1250 à 1499	Au moins 24		18
De 1500 à 1749	Au moins 28		20
De 1750 à 1999	Au moins 29		21
De 2000 à 2249	Au moins 31		22
De 2250 à 2499	Au moins 32		22
De 2500 à 2999	Au moins 33		24
De 3000 à 3499	Au moins 36		25
De 3500 à 3999	Au moins 38		26
De 4000 à 4249	Au moins 41		26
De 4250 à 4749	Au moins 42		27
De 4750 à 4999	Au moins 44		28
De 5000 à 5749	Au moins 46		29
De 5750 à 5999	Au moins 49		30
De 6000 à 6999	Au moins 50		31
De 7000 à 7499	Au moins 54		32
De 7500 à 8249	Au moins 57		32
De 8250 à 8999	Au moins 60		33
De 9000 à 9999	Au moins 63		34
Au-dessus de 10.000	Au moins 69		35

➔ **Projet de décret relatif au nombre de membres élus au CSE central** : augmente le nombre maximal de membres composant la délégation du personnel qui ne peut dépasser 25 titulaires et 25 suppléants (au lieu de 20 titulaires et 20 suppléants) (D.2327-1 s.)

↳ Cette limitation s'applique sauf accord collectif.

↳ Chaque établissement peut toujours être représenté soit par 1 délégué titulaire ou suppléant, soit par 1 ou 2 délégués titulaires et 1 ou 2 suppléants.

➤ **Participants avec voix consultative aux réunions du CSE portant sur la santé, la sécurité et les conditions de travail**

- Médecin du travail, responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail, inspection du travail, agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

- **Représentant syndical des organisations syndicales représentatives**, avec voix consultative (L.2143-22 et L.2314-2). Il est toujours choisi parmi les salariés de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au CSE.
- **Présidence du CSE** par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de collaborateurs ayant voix consultative :
 - 3 collaborateurs (au lieu de 2) dans les entreprises de 50 salariés et plus (L.2315-23).
 - Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur et les collaborateurs qui l'assistent ne peuvent être en nombre supérieur à celui des titulaires du CSE (L.2315-21).

LA DUREE ET LE NOMBRE DE MANDATS



➤ **Durée**

- **Les membres du CSE sont élus pour 4 ans** mais un accord de branche, de groupe ou d'entreprise peut fixer la durée du mandat entre 2 et 4 ans (L.2314-34).
- **Révocation possible de tout membre du CSE en cours de mandat** sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présenté avec l'accord obtenu au scrutin secret de la majorité du collège électoral auquel il appartient (L.2314-36).

➤ **Le nombre de mandats successifs est limité à 3 dans les entreprises de 50 salariés et plus** (L.2314-33)

- Sauf si le protocole d'accord préélectoral en dispose autrement.
- Les conditions de cette limitation doivent être précisées par décret :
 - ↳ Le projet de décret précise que cette limitation est applicable aux mandats prenant effet après le 1^{er} janvier 2018 ce qui s'appliquerait également aux mandats non liés à la mise en place du CSE.
 - ↳ Cette limitation ne peut permettre de réduire la durée des mandats successifs en dessous de 12 ans (si la durée des mandats est fixée à 3 ans, la limitation du nombre de mandat est alors de 4).
 - ↳ Amendement : cette limitation est étendue aux membres du CSE central.

➤ **Protection**

- **La liste des salariés protégés est complétée pour l'étendre aux membres du CSE et du CSE interentreprises** (L.2411-1 s., L.2412-1 s., L.2413-1, L.2414-1, L.2422-1)
- L'acquisition d'un nouveau mandat entre la consultation du CSE au titre de la rupture du contrat de travail et la décision de l'Inspection du travail n'entraîne pas de nouvelle consultation du CSE (L.2421-3).

LES MODALITES DE L'ELECTION DES MEMBRES DU CSE

Modalités de l'élection du CSE :

→ Reprise pour l'essentiel des modalités de l'élection du CE :

- Scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne
- Scrutin secret sous enveloppe.
- Possibilité d'organiser un vote électronique par accord collectif, ou à défaut, si l'employeur le décide unilatéralement (L.2314-26 et L.2314-29)

→ Insertion des dispositions relatives aux DP :

- Dès le franchissement du seuil de 11 salariés, le 1^{er} tour des élections doit avoir lieu au plus tard 90 jours (au lieu de 45 jours pour le CE) après la date de diffusion du document précisant la date envisagée des élections (L.2324-3).
- Le Protocole d'accord préélectoral doit comprendre, si cela est nécessaire, des dispositions facilitant la représentation des salariés travaillant en équipes successives (L.2314-15).

→ Quelques aménagements (L.2314-4 et suivants) :

- Dans les entreprises de 11 à 20 salariés : l'employeur n'est tenu d'inviter les organisations syndicales à la négociation du protocole préélectoral que si au moins 1 salarié s'est porté candidat dans un délai de 30 jours à compter de l'information au personnel de l'organisation des élections (L.2314-5).
- Le protocole préélectoral peut augmenter le nombre de sièges (L.2314-1 et L.2314-7).
- Le protocole préélectoral peut modifier 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 (L.2314-7).
- Lorsqu'aucune organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'a pris part à la négociation du protocole préélectoral, l'employeur répartit unilatéralement le personnel et les sièges dans les collèges électoraux (L.2314-14).
- Inéligibilité des salariés mis à disposition dans l'entreprise utilisatrice (L.2314-23).
- Si un PV de carence a été établi, la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale d'organiser de nouvelles élections ne peut intervenir que dans un délai de 6 mois après l'établissement de ce PV (L.2314-8).
- Exigence de représentation équilibrée entre les hommes et les femmes maintenue mais pour éviter les blocages lorsque l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes pourront comporter un candidat du sexe, qui, à défaut, ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut figurer en 1^{ère} position.

III. LE FONCTIONNEMENT DU CSE

MODALITES GENERALES DE FONCTIONNEMENT

→ Certaines modalités de fonctionnement sont communes à tout CSE, quel que soit l'effectif de l'entreprise :

- Secret professionnel (L.2315-3)
- Recours à la visioconférence (L.2315-4)
- Heures de délégation (L.2315-7)
 - ↳ Le nombre d'heures sera fixé par décret en fonction des effectifs et du nombre de membres de la délégation sera défini par décret, avec un minimum mensuel de 10h dans les entreprises de moins de 50 et de 16h dans les autres.
 - ↳ Les modalités d'utilisation des heures de délégation sur une période supérieure au mois seront définies par décret.
- Déplacement et circulation (L.2315-14)
- Affichage (L.2315-15) : les membres du CSE peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail (L.2315-15)
- Formation (L.2315-16 s.)

→ En revanche, le mode général de fonctionnement du CSE diffère selon que l'effectif de l'entreprise est de - 50 salariés ou de 50 salariés et +

- **Dans les entreprises de - 50 salariés**, le fonctionnement du CSE est calqué sur celui des DP :
 - ↳ Les membres du CSE sont reçus collectivement par l'employeur au moins une fois par mois
 - ↳ Remise d'une note écrite exposant l'objet des demandes présentées deux jours ouvrables avant la réunion
 - ↳ Réponse par écrit de l'employeur au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion
 - ↳ Consignation des demandes et réponses motivées de l'employeur dans un registre spécial
- **Dans les entreprises de : 50 salariés et +**, le fonctionnement du CSE est calqué sur celui du CE :
 - ↳ Désignation par le CSE d'un secrétaire et d'un trésorier
 - ↳ Adoption d'un règlement intérieur
 - ↳ Sauf accord d'entreprise, au moins 1 réunion/mois dans les entreprises ≥ 300 salariés et au moins 1 réunion/2 mois dans les entreprises < 300 salariés sur la base d'un ordre du jour co-signé (au moins 4 réunions du CSE portent annuellement en tout ou partie sur les attributions CSSCT)
 - ↳ Pas de formalisme particulier prévu pour la présentation des réclamations des salariés
 - ↳ Établissement et contrôle des comptes

⇒ Par ailleurs, la personnalité civile du CSE, ou, le cas échéant, du CSE central et des CSE d'établissement est uniquement prévue dans l'entreprise de 50 salariés et + (L.2315-23, L.2316-13 et L.2316-25).

LES MOYENS DE FONCTIONNEMENT

LES HEURES DE DELEGATION (L.2315-7 s.)

→ Le nombre d'heures de délégation des élus titulaires au CSE et des représentants syndicaux est fixé par décret en Conseil d'Etat, en fonction à la fois des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de membres de la délégation, et **ne peut être inférieur à seize heures par mois dans les entreprises d'au moins cinquante salariés.**

Effectifs de l'entreprise	Nombre maximal d'heures DP	Nombre maximal d'heures CE	Nombre maximal d'heures CHSCT	Nombre maximal d'heures DUP	Nombre maximal d'heures CSE
De 11 à 24	10				10
De 25 à 49	10				10
De 50 à 74	15	20	2	18	18
De 75 à 99	15	20	2	19	19
De 100 à 124	15	20	5	21	21
De 125 à 149	15	20	5	21	21
De 150 à 174	15	20	5	21	21
De 175 à 199	15	20	5	21	21
De 200 à 249	15	20	5	21	22
De 250 à 299	15	20	5	21	22
De 300 à 399	15	20	10		22
De 400 à 499	15	20	10		22
De 500 à 1499	15	20	15		24
De 1500 à 3499	15	20	20		26
De 3500 à 4000	15	20	20		27
De 4000 à 4999	15	20	20		22
De 5000 à 6749	15	20	20		29
De 6750 à 7749	15	20	20		30
De 7750 à 9749	15	20	20		32

Plus de 9750	15	20	20		34
--------------	----	----	----	--	----

→ **Possibilité de prévoir des dispositions plus favorables par accord collectif** (L.2315-2).

→ **En cas de circonstances exceptionnelles, ce nombre d'heures peut être augmenté.**

Représentant syndical au CSE dans les entreprises ≥ 501 salariés : le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions est fixé dans des limites d'une durée, qui sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 par mois.

→ **Possibilité de report d'heures :** les modalités d'utilisation des heures de délégation sur une durée supérieure au mois sont définies par voie réglementaire (L.2315-8).

PROJET DE DECRET

Le nombre d'heures peut être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois.

Ces règles ne peuvent conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus de 1,5 fois le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Pour l'utilisation des heures ainsi cumulées, le représentant informe l'employeur au plus tard huit jours avant la date prévue de leur utilisation.

PROJET DE DECRET

→ **Possibilité de mutualisation des heures :** les titulaires peuvent, chaque mois, répartir entre eux, et avec les suppléants, le crédit d'heures de délégation, dans des conditions définies par décret (L.2315-9).

La répartition des heures entre les membres du CSE ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus de 1,5 fois le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un titulaire.

Les membres titulaires du CSE concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

PROJET DE DECRET

→ **Ne sont pas déduits des heures de délégation, les temps passés :**

- Aux réunions avec l'employeur
- 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 internes du comité et de ses commissions dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret

A défaut d'accord, le temps passé aux réunions internes du comité et de ses commissions n'est pas déduit des heures de délégation lorsque la durée annuelle globale de ces réunions n'excède pas 30h pour les entreprises de 300 salariés à 1000 salariés, et 60h pour les entreprises de plus de 1000 salariés.

→ **Sont désormais déduits des heures de délégation** les temps passés 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 (cf. dispositions non reprises de l'art. L.4614-6 applicable au CHSCT).

FORMATIONS

➤ **Formation économique (L.2315-63)**

- Les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 2145-11 (congé de formation économique et syndicale), d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours.
- Le financement de la formation est pris en charge par le CSE.

➤ **Formation santé et sécurité**

- Les membres de la Commission SSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dans des conditions déterminées par décret (L.2315-18).
- Le financement pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par décret (L.2315-18).
- Durée minimale 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés (L.2315-40).

⇒ **Ces formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non (L.2315-17).**

LE BUDGET DU CSE

➔ **Subvention de fonctionnement (L.2315-61)**

- **Montant** : 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2000 salariés ; 0,2% dans les entreprises de moins de 2000.
- Par une délibération, le CSE peut décider de transférer tout ou partie de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles.
- Dans les entreprises comportant des CSE d'établissement, le budget de fonctionnement du CSE central est déterminé par un accord entre le CSE central et les CSE d'établissement ou, à défaut, par décret (L.315-62).

➔ **Contribution aux activités sociales et culturelles**

- Le montant de la contribution est fixé par accord d'entreprise (L.2312-81).
- A défaut, les modalités légales de calcul de la contribution sont inchangées.
- Par une délibération, le CSE peut décider de transférer tout ou partie de l'excédent annuel de la contribution au budget de fonctionnement ou à des associations, dans les conditions et limites fixées par décret (L.2312-84).

⇒ **La masse salariale brute** à prendre en compte est définie comme l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'art. L.242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du CDI ; les sommes effectivement distribuées aux salariés lors de l'année de référence en application d'un accord d'intéressement ou de participation sont incluses dans la masse salariale brute (L.2312-83 et L.2315-61).

LES EXPERTISES DU CSE

→ Le CSE reprend le droit à expertises dont disposaient le CE et le CHSCT

- **Dans le cadre des consultations récurrentes** (L.2315-87 s.)
 - ↳ Un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité de ses membres titulaires élus peut déterminer le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes, sur une ou plusieurs années (L.315-79).
- **Dans le cadre des consultations ponctuelles**
 - ↳ Expertise comptable (L.2315-92 et L.2315-93)
 - Opérations de concentration, droit d'alerte économique, OPA, licenciements collectifs pour motif économique, afin d'assister les organisations syndicales pour préparer les négociations de l'accord de PSE.
 - ↳ Expertise technique dans les entreprises d'au moins 300 salariés (L.2315-94 et L.2315-95)
 - Introduction de nouvelles technologies, aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
 - En vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle
 - ↳ Expertise qualité du travail et de l'emploi (L.2315-96)
 - En cas de risque grave
 - En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

➤ **Financement**

- **Les frais des expertises suivantes sont financés à hauteur de 80% par l'employeur et 20% par le CSE :** (L.2315-80)
 - ↳ Dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise
 - ↳ Dans le cadre des consultations ponctuelles, sauf exceptions visées ci-dessous
- **L'employeur continue à prendre seul en charge les expertises suivantes :**
 - ↳ Dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise
 - ↳ Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
 - ↳ Dans le cadre d'une consultation portant sur un licenciement collectif pour motif économique
 - ↳ En cas de risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel
- **Le CSE continue à prendre seul en charge l'expertise libre à laquelle il recourrait pour la préparation de ses travaux (L.2315-81).**

➤ **Organisation**

- A compter de la désignation de l'expert, les membres du CSE établissent un cahier des charges et l'expert notifie à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise dans un délai fixé par décret (L.2315-81-1).
- Lorsque l'expertise porte sur plusieurs champs, les modalités et conditions de réalisation de l'expertise sont déterminées par décret (L.2315-85).

- L'expert remet son rapport dans un délai fixé, pour chaque catégorie d'expertise, par décret (L.2315-85).

➤ Conditions de contestation par l'employeur

- Dans des délais fixés par décret en fonction de la contestation (nécessité de l'expertise, désignation de l'expert, cahier des charges, coût prévisionnel, coût final).
- Exception : toute contestation relative à l'expertise dans le cadre d'un PSE est adressée à l'autorité administrative, avant transmission de la demande de validation ou d'homologation.

« Sauf dans le cas prévu à l'article L.1233-35-1, l'employeur saisit le juge judiciaire dans un délai fixé par décret en Conseil d'Etat de :

1° La délibération du comité social et économique décidant le recours à l'expertise s'il entend contester la nécessité de l'expertise ;

2° La désignation de l'expert par le comité social et économique s'il entend contester le choix de l'expert ;

3° La notification à l'employeur du cahier des charges et des informations prévues à l'article L. 2315-81-1 s'il entend contester le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise ;

4° La notification à l'employeur du coût final de l'expertise s'il entend contester ce coût ;

Le juge statue, en la forme des référés, en premier et dernier ressort, dans les dix jours suivant sa saisine. Cette saisine suspend l'exécution de la décision du comité, ainsi que les délais dans lesquels il est consulté en application de l'article L.2312-15, jusqu'à la notification du jugement. » (L.2315-85)

IV. LES ATTRIBUTIONS DU CSE

DANS LES ENTREPRISES DE – 50 SALARIES

→ Reprise de la plupart attributions anciennement dévolues aux DP (L.2312-5 à L.2312-7):

- Présentation des réclamations individuelles relatives aux salaires, à l'application du Code du travail, etc.
 - ↳ Dans une SA, les membres du CSE sont, sur leur demande, reçus par le conseil d'administration, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées, lorsqu'il ne pourrait être donné suite aux réclamations du CSE qu'après délibération du conseil.
- Promotion de la santé, sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise, réalisation d'enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.
- Saisine de l'Inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales

DANS LES ENTREPRISES DE 50 SALARIES ET +

→ Attributions précédemment dévolues aux DP (L.2312-8)

- Renvoi aux attributions du CSE dans les entreprises de - 50 salariés.

→ Attributions précédemment dévolues au CE

- Le CSE reste informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (L.2312-8).
- Le CSE reste informé et consulté périodiquement sur 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 (L.2312-17).
- Les entreprises ayant conclu un accord dans des domaines prévus par la section relative aux attributions du CSE ne sont pas soumises, dans ces domaines, à l'obligation de consultation du CSE (L.2312-14).
- Le CSE demeure compétent pour assurer, contrôler ou participer à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise (L.2312-78 s.)

→ Attributions précédemment dévolues au CHSCT

- Prévention des risques professionnels et du harcèlement : le CSE procède notamment à l'analyse des risques professionnels et peut susciter toute initiative qu'il estime utile (L.2312-9).

- Inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (L.2312-13).

→ **Droits d'alerte précédemment dévolus aux DP, au CE et au CHSCT (L.2312-59 s.)**

INFORMATIONS

→ **Informations remises au CSE : reprise des informations remises au CE avec quelques aménagements**

- Possibilité de définir par accord le contenu des informations ponctuelles du CSE, sous réserve des dispositions d'ordre public.
 - ↳ Sauf accord contraire, documentation économique et financière remise un mois après chaque élection du CSE (L.2312-57).
 - ↳ Sauf accord contraire, information du CSE de l'entreprise sous-traitante en cas de projet de restructuration et de compression des effectifs dans l'entreprise donneuse d'ordre s'il est de nature à affecter le volume d'activité ou d'emploi de l'entreprise sous-traitante (L.2312-58).
- Informations trimestrielles dans les entreprises de plus de 300 salariés (L.2312-69)
 - ↳ L'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production.
 - ↳ Les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise.
 - ↳ L'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe (dont le contenu doit être précisé par décret).



→ **Informations remises au CSE : dispositions relatives à la Base de données économiques et sociales (BDES)**

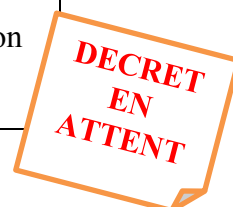
- **Ordre public (L. 2312-18)**
 - ↳ Mise à disposition dans la BDES des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes.
 - ↳ La mise à disposition dans le BDES des éléments d'information transmis de manière récurrente au CSE vaut communication, dans les conditions et limites fixées par un décret en Conseil d'Etat.
 - ↳ Doit au moins comporter les thèmes préexistants sauf « *sous-traitance* » et « *le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe* ».
- **Champ de la négociation (L.2312-21)**
Possibilité d'adapter par accord d'entreprise :
 - ↳ L'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDES, notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place (entreprises comportant des établissements distincts), support, modalités de consultation et d'utilisation.
 - ↳ Sous réserve de permettre au CSE et, le cas échéant, aux DS d'exercer utilement leurs compétences.
 - ↳ Possibilité d'intégrer dans la BDES les informations nécessaires aux négociations annuelles obligatoires et aux consultations ponctuelles du CSE.
- **Dispositions supplétives** : Organisation de la BDES conformément aux dispositions légales (L.2312-36).



CONSULTATIONS

① CONSULTATIONS RECURRENTES (L.2312-17 s.)

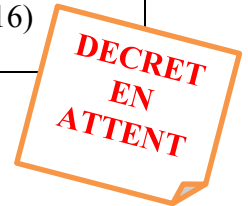
Ordre public	<p>3 thèmes de consultations obligatoires (L.2312-17) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Orientations stratégiques de l'entreprise - Situation économique et financière de l'entreprise - Politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et d'emploi
Champ de la négociation par accord d'entreprise (L.2232-12 al.1)	<p>L'accord peut définir (L.2312-19) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le contenu, la périodicité (maximum 3 ans), les modalités des consultations sur ces thèmes - La liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations - Les délais dans lesquels les avis du CSE sont rendus - La possibilité d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des consultations récurrentes
Dispositions supplétives	<ul style="list-style-type: none"> - Périodicité annuelle pour les 3 consultations obligatoires (L.2312-22). - Les 2 premières 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. La consultation sur la politique sociale est conduite aux 2 niveaux en cas de mesures d'adaptation spécifiques aux établissements (L.2312-22) - Délais de consultation fixés par décret à paraître (plus de mention du délai minimum de 15 jours) (L.2312-16)



② CONSULTATIONS PONCTUELLES (L.2312-37 s.)

Ordre public	Thèmes listés à l'art. L.2312-8	<ul style="list-style-type: none"> - Questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, les modifications de l'organisation économique ou juridique, les conditions d'emploi, de travail. - Introduction de nouvelles technologies. - Aménagement important modifiant les conditions de santé ou de sécurité ou les conditions de travail.
	Thèmes listés à l'art. L.2312-37	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés - Restructuration et compression des effectifs - Licenciement collectif pour motif économique - OPA - Procédures collectives

Champ de la négociation par accord d'entreprise (L.2232-12 al.1)	L'accord peut définir (L.2312-55) : - Le contenu de ces consultations et informations ponctuelles, dans le respect des dispositions d'ordre public - Les modalités de ces consultations ponctuelles, notamment le nombre de réunions - Les délais dans lesquels les avis du CSE sont rendus, sous réserve de lui permettre d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions
Dispositions supplétives	Délais de consultation fixés par décret à paraître (plus de mention du délai minimum de 15 jours) (L.2312-16)



LES EFFETS DU FRANCHISSEMENT DU SEUIL DE 50 SALARIES

→ **L'entreprise n'est pas dotée d'un CSE et son effectif atteint au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs (L.2312-2 al.2) :**

- ↳ Le CSE est mis en place
- ↳ A l'expiration d'un délai d'un an à compter de cette mise en place, le CSE exerce l'ensemble des attributions applicables dans les entreprises de 50 salariés et plus.

→ **L'effectif de l'entreprise dotée d'un CSE atteint au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs (L.2312-2 al.1) :**

- ↳ A l'expiration d'un nouveau délai de 12 mois suivant le franchissement de ce seuil, le CSE exerce l'ensemble des attributions récurrentes d'information et de consultation applicables dans les entreprises de 50 salariés et plus.

→ **L'effectif de l'entreprise dotée d'un CSE n'a pas atteint 50 salariés pendant les 12 mois précédant le renouvellement de l'instance (art L.2312-3) :**

- ↳ le CSE cesse, lors de son renouvellement, d'exercer les attributions dévolues au CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus.

DROIT D'ALERTE

→ **Droits d'alerte précédemment dévolus aux DP, au CE et au CHSCT**

DP	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 (L.2312-59).
-----------	---

CHSCT	Droits d'alerte en cas de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement (L.2312-60).
CE	Droit d'alerte économique (L.2312-63). Droit d'alerte sociale en cas de recours abusif aux contrats précaires (L.2312-70 et suivants). Droit d'alerte en cas d'utilisation non-conforme du CICE (L.2312-61).

LA REPARTITION DES ATTRIBUTIONS ENTRE CSE CENTRAL ET CSE D'ETABLISSEMENT

→ **Les principes généraux de répartition des attributions consultatives entre CSE central et CSE d'établissement restent globalement les mêmes que précédemment** (L.2312-22, L.2316-1, L.2316-20) avec toutefois des précisions :

- Les consultations sur les orientations stratégiques et la situation économique et financière sont conduites devant le CSE central, 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.
- La consultation sur la politique sociale est conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements.
- Les projets et consultations récurrentes décidées au niveau de l'entreprise sont conduits devant le CSE central 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.
- Consultation du seul CSE central sur les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets d'introduction de nouvelles technologies ou d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

→ **Un accord d'entreprise (L.2232-12 al.1) ou, en l'absence de DS, un accord avec le CSE adopté à la majorité des membres titulaires peut cependant définir les niveaux auxquels les consultations récurrentes sont conduites** et, le cas échéant, leur articulation (L.2312-19).

→ **La désignation d'un expert dans le cadre des projets importants concernant l'entreprise** en matière économique et financière ainsi qu'en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail est effectuée par le CSE central (L.2316-3).

→ **Les CSE d'établissement peuvent faire appel à un expert lorsqu'ils sont compétents** conformément aux dispositions du Code du travail (L.2316-21).

V. LES COMMISSIONS DU CSE

COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

➤ Dispositions d'ordre public

- Commission obligatoire dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés (L.2315-36).
 - ↳ Peut être imposée par l'Inspecteur du travail dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés lorsque cela apparaît nécessaire (L.2315-37).
- Se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE (L.2315-38).
- Comprend au minimum 3 membres représentants du personnel désignés par une résolution du CSE parmi ses membres (L.2315-39), pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.
- L'employeur ou son représentant préside la commission. Il 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 (L.2315-39).

➤ Champ de la négociation

- L'accord déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts au niveau de l'entreprise (L.2232-12 al.1) ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires élus peut (L.2315-41 s.) :
 - Fixer le nombre et le périmètre de mise en place de la ou des CSSCT (L.2315-43)
 - Augmenter le nombre de membres de la ou des CSSCT
 - Définir les missions déléguées à la ou les CSSCT et leurs modalités d'exercice
 - Définir leurs modalités de fonctionnement notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres et le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués
 - Définir les conditions et modalités de leur formation

➤ Dispositions supplétives

- En l'absence d'accord, l'employeur fixe le nombre de CSSCT et le règlement intérieur du CSE fixe les modalités de mise en place et de fonctionnement des CSSCT (L.2315-44)

AUTRES COMMISSIONS DU CSE

➔ La création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers est effectuée par accord d'entreprise dans les conditions prévues à l'art. L.2232-12 al.1 (L.2315-45)

- **En l'absence d'accord**, la mise en place de certaines commissions s'impose :

- Dans les entreprises d'au moins 1000 salariés : création d'une commission économique au sein du CSE ou du CSE central (L.2315-46)
 - ↳ Comprend au maximum 5 membres représentants du personnel et est présidée par l'employeur
 - ↳ Se réunit toujours au moins deux fois par an mais plus de crédit d'heures de délégation spécifique

- Dans les entreprises d'au moins 300 salariés :
 - ↳ Constitution par le CSE d'une commission de la formation (L.2315-49)
 - ↳ Création au sein du CSE d'une commission d'information et d'aide au logement (Art. L. 2315-50)
 - ↳ Création au CSE d'une commission de l'égalité professionnelle (L.2315-56)

⇒ Le CSE qui dépasse certains seuils fixés par décret, en termes de taille et de ressources, crée une commission des marchés (L.2315-57 s.)

RAPPEL

+ Les Contacts du SECTEUR JURIDIQUE : juridique@ussi.fr

- Jérôme 06.23.86.15.47
- Mohamed 06.66.61.04.12

+ Les Notes du SECTEUR JURIDIQUE

- **FICHE n°1 du 1 Novembre 2017 : Présentation du secteur juridique & extraits de la convention signée avec notre avocate**
- **FICHE n°2 du 12 janvier 2018 : SYNTHÈSE : Comité Social et Economique CSE**