GUIDE

CSE

MISE EN PLACE ET FONCTIONNEMENT DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

FO

SOMMAIRE

Du CE au CSE, quelques repères chronologiques 3
Une instance unique : le CSE 5
Les élections professionnelles 10
Cadre de mise en place du CSE 13
Le mandat des membres du CSE 17
La composition du CSE 18
Les moyens du CSE 21
Le fonctionnement du CSE 26
Les commissions du CSE 28
La commission santé, sécurité et conditions de travail 30
Les réunions du CSE 34
Les ressources financières du CSE 37
Les attributions du CSE 39
Information et consultation du CSE 42
La Base de Données Économiques et Sociales du CSE 45
Le recours à l'expertise par le CSE 48
L'expertise en lien avec les conditions de travail et la santé des salariés 51
Le CSE central d'entreprise 53
Le conseil d'entreprise 57

Du CE au CSE, quelques repères chronologiques

L'atteinte aux institutions représentatives du personnel n'est pas une nouveauté.

Les ordonnances de septembre et décembre 2017 et la loi de ratification de 2018 marquent un point d'orgue au net recul des droits en matière de représentation du personnel initié depuis déjà plusieurs années, notamment dans le cadre de la négociation interprofessionnelle sur le dialogue social que Force Ouvrière avait refusé de cautionner. Le patronat en avait rêvé, les ordonnances l'ont fait…

Petit retour sur les évolutions marquantes de ces dernières années.

1 - La loi n°2013-504 du 14 juin 2013

Cette loi de sécurisation de l'emploi a porté au droit à l'information/consultation du comité d'entreprise, le premier coup d'une longue série :

- en mettant en place une base de données unique, la base de données économiques et sociales (BDES). L'obligation de mise en place a été échelonnée en 2014 et 2015 suivant les effectifs de l'entreprise ;
- en prévoyant que la mise à disposition des informations actualisées dans la BDES valait communication des documents ;
- en instaurant des délais préfix pour que le CE rende un avis (à compter du 1er janvier 2016).

2 - La loi n°2015-994 du 17 août 2015

La loi « Rebsamen » a ajouté sa pierre à l'édifice.

Parmi ses mesures phares, on relève :

- la possibilité de mettre en place une délégation unique du personnel dans les entreprises de moins de 300 salariés (contre 200 jusque-là), en y intégrant le CHSCT. Cette DUP « élargie » facultative pouvait être mise en place sur simple décision de l'employeur après consultation des IRP ;

- la possibilité d'envisager, par accord collectif majoritaire, un regroupement des IRP « à la carte », dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- le regroupement des 17 consultations annuelles du CE en 3 blocs (orientations stratégiques de l'entreprise, situation économique et financière, politique sociale de l'entreprise) ;
- la mise en place des CPRI (entreprises de moins de 11 salariés) ;
- la baisse du nombre de réunions du CE et la possibilité de faire des réunions communes à plusieurs instances ;
- le relèvement des seuils pour la mise en place des commissions « formation » et « égalité » ;
- les nouvelles règles d'articulation pour les consultations du CCE et des comités d'établissements.

3 - La loi n°2016-1088 du 8 août 2016

La loi « Travail », en corrigeant notamment certains écueils de la loi « Rebsamen » a apporté, elle aussi, son lot de réformes annonciatrices du tsunami provoqué par les ordonnances de 2017 qui ont programmé la disparition de la représentation du personnel telle que nous la connaissions…

4 - Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017

Elle a modifié profondément les instances représentatives du personnel. Plusieurs textes sont venus la préciser/corriger (« 6ème ordonnance » du 20 décembre 2017, décret du 29 décembre 2017 et loi de ratification des ordonnances du 29 mars 2018).

UNE INSTANCE UNIQUE : LE CSE

Après avoir subi un sévère coup de rabot avec la nouvelle délégation unique du personnel instaurée par la loi n°2015-994 du 17 août 2015 dite « Rebsamen », la cure d'amaigrissement des droits se poursuit. Avec l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, la fusion des IRP devient obligatoire.

GÉNÉRALITÉS

En remplacement des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT est créée une instance unique appelée comité social et économique (CSE), obligatoire à partir de 11 salariés (art. L 2311-2 nouveau du code du travail).

Dans les entreprises entre 11 et 49 salariés, cette instance exerce les fonctions anciennement dévolues aux délégués du personnel.

Dans les autres, elle exerce également celles des anciens CE et certaines attributions du CHSCT.

Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise ou de l'établissement distinct s'il en existe au moins deux, avec alors un comité social et économique central d'entreprise *(voir "Cadre de mise en place du CSE")*.

FO Malgré ce que nous avions demandé, il n'est pas possible de maintenir des instances séparées, même par accord. Il s'agit donc bien d'une instance destinée à assumer une partie des responsabilités des 3 anciennes instances, avec des moyens plus limités (voir "Les moyens du CSE"). Sur la possibilité de mettre en place un conseil d'entreprise (voir "Le conseil d'entreprise").

ATTENTION !

Tous les accords d'entreprise relatifs aux IRP sont caducs, et tombent d'eux-mêmes, dès la mise en place du CSE.
La loi de ratification a étendu cette caducité à tous les types d'accords, donc même de branche !

SEUILS D'EFFECTIF, MISE EN PLACE ET SUPPRESSION DU CSE

Les seuils de 11 salariés (pour la mise en place d'un CSE) et de 50 salariés (pour l'exercice des attributions anciennement dévolues au comité d'entreprise) doivent avoir été atteints pendant 12 mois consécutifs.

ATTENTION !

Jusqu'à présent, les seuils devaient avoir été atteints pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes. La nouvelle exigence de continuité va rendre l'implantation des CSE d'autant plus difficile qu'il suffira à l'employeur de repasser sous le seuil exigé, avant les 12 mois, pour faire courir à nouveau les délais et se trouver dispensé de toute obligation.

Si, lors du renouvellement du CSE, l'effectif de 50 n'a pas été atteint pendant 12 mois, ce dernier cesse d'exercer les prérogatives de l'ancien comité d'entreprise.

Si, à l'expiration des mandats, l'effectif est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs, le mandat ne sera pas renouvelé.

ATTENTION !

Les règles retenues pour la suppression du CSE sont calquées sur celles qui étaient applicables aux délégués du personnel. Cette suppression est automatique !
Au préalable, la baisse de l'effectif devait être constatée pendant 24 mois, consécutifs ou non au cours des 3 années précédant la date de renouvellement du comité d'entreprise.
On peut d'ores et déjà craindre pour la pérennité des institutions représentatives du personnel, compte tenu des règles relatives aux seuils d'effectifs de plus en plus restrictives !

MISE EN PLACE DU CSE POUR LA PREMIERE FOIS

Le CSE est mis en place au terme du mandat des délégués du personnel ou des membres élus du CE ou de la DUP, de l'instance regroupée résultant d'un accord, du CHSCT, lors du renouvellement de l'une de ces instances, et au plus tard le 31 décembre 2019.

ATTENTION !

Tant que le CSE n'est pas mis en place (mandats encore en cours ou prorogés), les anciennes règles relatives aux institutions représentatives du personnel séparées continuent de s'appliquer, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019.

Dans les entreprises sans représentation du personnel, le CSE doit être mis en place, dès lors que l'effectif d'au moins 11 salariés a été atteint, pendant 12 mois consécutifs.

ATTENTION !

Il n'est pas obligatoire, dans les entreprises de moins de 20 salariés, d'inviter les organisations syndicales intéressées à négocier le PAP, lorsqu'aucun candidat ne s'est présenté dans les 30 jours suivant l'information du personnel de l'organisation des élections !
Il appartiendra alors à l'employeur de fixer seul les modalités de l'élection !

➔ **Pour les mandats devant s'achever en 2018**, le CSE sera mis en place, soit aux termes des mandats en cours, soit après réduction ou prorogation des mandats pour une durée maximum d'un an.

➔ **Pour les mandats devant s'achever en 2019**, le CSE sera mis en place, soit aux termes des mandats en cours, soit après réduction des mandats en cours, dans la limite d'un an.

Cette réduction ou prorogation peut être décidée, soit par accord collectif, soit par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du CE, ou à défaut, des délégués du personnel, ou le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée.

Le nombre de prorogations ou réductions de mandats n'est pas limité. Les dispositions transitoires de l'ordonnance du 22 septembre 2017 limitent seulement à un an la durée totale de la prorogation ou de la réduction.

CONSEIL

Ne pas hésiter à demander la prorogation des mandats, afin de bien anticiper la mise en place du CSE.
La prorogation permet en outre de conserver plus longtemps les anciennes instances non fusionnées.

Schéma récapitulatif du calendrier de mise en place du CSE

2018
1ER janvier

2 OPTIONS

OPTION 1
Lorsque les mandats arrivent à échéance entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018 leur durée peut être réduite ou prorogée au plus d'un an.

OPTION 2
Le CSE est mis en place au terme du mandat en cours des DP ou des membres élus du CE, de la DUP, de l'instance regroupée, du CHSCT, lors du renouvellement de l'une des instances, et au plus tard le 31 décembre 2019.

2019
1ER janvier

NOUVELLE OPTION 1
Lorsque les mandats arrivent à échéance entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019, leur durée peut être réduite d'une durée maximum d'un an.

2019
31 décembre

Date limite de mise en place du CSE.

À compter du 1er janvier 2020, en principe, il ne devrait plus y avoir de mandats CE, DUP, DP et CHSCT.

MISE EN PLACE DE LA NOUVELLE INSTANCE DANS LES ENTREPRISES À ÉTABLISSEMENTS MULTIPLES

Le renouvellement des instances n'ayant pas forcément lieu à la même date dans les différents établissements d'une entreprise, il est possible, afin qu'un CSE central puisse être mis en place, d'harmoniser l'échéance des mandats dans les différents établissements. À cet effet, les mandats pourront être réduits ou prorogés, « pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise », par accord collectif **ou** décision unilatérale de l'employeur après consultation des instances représentatives en place.

ATTENTION !
Procéder à l'élection du CSE à des dates différentes selon les établissements empêchera la mise en place d'un CSE central d'entreprise, ce dernier ne pouvant à la fois comporter des membres de comités d'établissement (ancienne version) et des membres de CSE d'établissement.

MISE EN PLACE DU CSE EN CAS DE TRANSFERT D'ENTREPRISE

3 situations peuvent être observées :

- **en cas de modification dans la situation juridique d'une entreprise**, il est prévu, lorsque l'entreprise absorbée n'a pas de comité social et économique et devient un établissement distinct, que de nouvelles élections soient organisées dans l'établissement, sauf si le renouvellement du CSE central de l'entreprise absorbante doit intervenir dans un délai de moins de 12 mois à compter de la modification ;
- **si le transfert concerne un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère**, il est procédé à des élections dans chaque établissement pour la mise en place de CSE d'établissement, sous la même réserve que ci-dessus ;
- **si l'entreprise d'accueil ne possède pas d'institutions représentatives**, et que la modification porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, il est procédé à des élections au sein de chaque établissement concerné pour la mise en place d'un comité social et économique d'établissement et d'un comité social et économique central.

CONSEIL

Il est possible d'en disposer autrement par accord.

À NOTER

Le CSE devant être mis en place dans toutes les entreprises concernées, avant le 1er janvier 2020, les différents régimes juridiques risquent de cohabiter jusqu'à cette date, selon les institutions concernées, CE, DP et CHSCT ou CSE.

TRANSFERT DES BIENS DU COMITÉ D'ENTREPRISE AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

L'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des comités d'entreprise, des comités d'établissement, des comités centraux d'entreprise, des délégations uniques du personnel, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sera transféré de plein droit et en pleine propriété aux CSE, lors de leur création.

Ce transfert s'effectuera à titre gratuit.

Dernière réunion du CE

Pour le passage du CE au CSE, il est prévu que, lors de la dernière réunion du CE, celui-ci décide de l'affectation des biens de toute nature dont il dispose et, en priorité à destination du futur CSE ou conseil d'entreprise et, le cas échéant, des conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatives aux activités transférées.

Première réunion du CSE

Lors de sa première réunion, le CSE ou le conseil d'entreprise décide, à la majorité de ses membres, soit d'accepter les affectations prévues par le CE lors de sa dernière réunion, soit de procéder à des affectations différentes. Les transferts de biens meubles ou immeubles ne donnent lieu ni à un versement de salaires ou honoraires au profit de l'État, ni à perception de droits ou de taxes.

Tableau comparatif des institutions avant et après la réforme

	AVANT l'ordonnance	APRÈS l'ordonnance
Entreprises de 11 à 20 salariés	Délégués du personnel.	Comité social et économique (exerçant les prérogatives des anciens DP). Si aucun salarié s'est porté candidat auprès de son employeur, ce dernier fixe lui même les modalités de l'élection.
Entreprises de 11 à 49 salariés	Délégués du personnel.	Comité social et économique (exerçant les prérogatives des anciens DP).
Entreprises de 50 à 299 salariés	Délégués du personnel ; Comité d'entreprise ; CHSCT **ou** Délégation unique du personnel (ancienne DUP) si l'effectif est inférieur à 200 salariés et CHSCT ; **ou** DUP « **Rebsamen** » (incluant le CHSCT).	Comité social et économique (incluant une commission santé, sécurité et conditions de travail, si un accord le prévoit, si l'inspecteur du travail l'impose ou bien dans les établissements comportant des installations nucléaires type « SEVESO »).
Entreprises de 300 salariés et plus	Délégués du personnel ; Comité d'entreprise ; CHSCT ; **ou** Instances regroupées par accord (loi Rebsamen, regroupement des 3 IRP ou de certaines d'entre elles seulement).	Comité social et économique incluant **obligatoirement** une commission santé, sécurité et conditions de travail.

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Bien que déjà modifiées par la loi « Rebsamen » d'août 2015, les élections professionnelles n'ont pas été épargnées par la loi Travail. Les ordonnances de 2017 apportent leur pierre à l'édifice.

SEUIL D'EFFECTIF

Période de référence

Les élections du CSE sont obligatoires lorsque le seuil de 11 salariés a été atteint, pendant 12 mois consécutifs (art. L 2311-2 du code du travail).

Obligations de l'employeur en cas de franchissement du seuil

Auparavant

Jusqu'à présent, lorsque l'employeur informait le personnel de l'organisation des élections, le document diffusé à cette occasion devait indiquer la date envisagée pour le premier tour qui devait se tenir au plus tard le 45ème jour suivant la diffusion. Ce n'est que lorsque l'élection était consécutive au franchissement du seuil, que ce scrutin devait se tenir au plus tard le 90ème jour.

Aujourd'hui

Lorsque le seuil de 11 salariés est franchi, l'employeur informe le personnel, tous les 4 ans, de l'organisation des élections. Le 1er tour des élections doit alors se tenir au plus tard le 90ème jour suivant cette information.

ORGANISATION DES ÉLECTIONS SUITE À UN PV DE CARENCE

Auparavant

Jusqu'à présent, l'employeur était tenu d'organiser des élections sans délai, dès lors que, suite à une carence, une organisation syndicale ou un salarié en faisait la demande.

Aujourd'hui

En cas de carence constatée par un PV, de nouvelles élections ne pourront être demandées, par un syndicat ou un salarié, qu'au bout d'un délai de 6 mois.

À NOTER

Le salarié qui entend présenter sa candidature est protégé à ce titre.

Encore un obstacle à la représentation du personnel...

NÉGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

Les conditions d'invitation à négocier le PAP et présenter des candidats demeurent inchangées, **SAUF** dans les entreprises de 11 à 20 salariés. Dans ces dernières, l'employeur ne sera tenu d'inviter les organisations syndicales à négocier, que si au moins un salarié s'est porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information sur l'organisation des élections.

- Dans ces entreprises (de 11 à 20 salariés), si aucun salarié ne s'est porté candidat, le processus électoral s'achève. Les élections non pas à être organisées. L'employeur établi à cette date un délai de carence.
- Dans les entreprises de plus de 20 salariés, l'employeur doit inviter les organisations syndicales à négocier un PAP. À l'issue du processus électoral, s'il n'y a aucun candidat ni au 1er tour ni au 2nd tour un PV établi la carence de candidature.

À NOTER

Le PAP est généralement négocié au niveau de chaque établissement distinct, mais peut l'être également au niveau de l'entreprise.

DÉROGATIONS PRÉVUES PAR LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

ATTENTION !

La détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts ne se fait plus par protocole d'accord préélectoral, mais par un accord collectif.

Le nombre de sièges et le volume des heures individuelles de délégation peuvent être modifiés par le protocole d'accord préélectoral (art. L 2314-7 du code du travail).

Dans les entreprises et établissements d'au moins 50 salariés, le nombre de mandats successifs des menbres des CSE et CSE centraux est limité à trois.

CONSEIL

Il est possible, dans le PAP, de supprimer la limite à trois mandats successifs dans les entreprises de moins de 300 salariés.

N'hésitez pas à y recourir !

COLLÈGES ÉLECTORAUX

Les dispositions relatives aux collèges électoraux sont quasiment inchangées. Toutefois, lorsqu'aucune organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'a participé à la négociation du PAP, il revient à l'employeur de procéder à la répartition du personnel et des sièges entre les collèges électoraux (art. L 2314-14 du code du travail).

Le principe reste celui de la répartition en deux collèges, ou trois collèges dès lors qu'il existe au moins 25 ingénieurs, chefs de service ou cadres.

Par dérogation, l'ordonnance « balai » du 20 décembre 2017 prévoit de mettre en place un collège unique, lorsqu'un seul titulaire et un seul suppléant doivent être élus.

REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES SUR LES LISTES DE CANDIDATS

- Chaque liste de candidats doit respecter une obligation de proportionnalité entre hommes et femmes, correspondant à la part d'hommes et de femmes inscrits sur la liste électorale et doit être composée alternativement d'un candidat de chaque sexe.

ATTENTION !

La Cour de cassation a estimé que ces obligations de proportionnalité et d'alternance s'appliquent dès lors que 2 postes sont à pourvoir, peu importe qu'il n'y ait qu'un seul candidat (Cass., Soc. 9 mai 2018).
Ce qui va donc à l'encontre du jugement du TI de Châteauroux, 23 février 2017, qui avait validé la liste FO composée d'un seul candidat, alors que la liste devait comporter une femme et un homme.

- Lorsque l'application des règles de représentation équilibrée et d'alternance conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes peuvent comporter un candidat de ce sexe. Ce candidat ne doit pas être présenté en tête de liste.

Comme nous l'avions demandé, le ministère a pris en compte les difficultés liées à l'impossibilité, pour les salariés d'un sexe sous-représenté dans un collège, de se porter candidats aux élections (QPC que nous avons déposée et qui nous a été favorable, Cons. Const., décision n°2017-686 QPC du 19 janvier 2018).

- La constatation par le juge du non-respect de ces règles de représentation équilibrée et d'alternance entraine l'annulation de l'élection des candidats concernés.

ATTENTION !

La Cour de cassation n'a pas appliqué cette sanction de l'annulation dans une hypothèse de non-respect de l'obligation d'alternance car la liste respectait la proportion d'hommes et de femmes au sein du collège concerné et parce que tous les candidats de la liste avaient été élus (Cass., Soc. 9 mai 2018).

- Des éléctions partielles seront à organiser si les annulations prononcées par le juge conduisent à ce qu'un collège ne soit plus représenté ou ce que le nombre de titulaires soit plus réduit de moitié ou plus.

Nous avions invoqué le fait que les institutions pouvaient être mises en péril du fait de cette sanction, dès lors, notamment, qu'il était interdit de procéder à des élections partielles. Nous avions été en partie entendus sur ce point, puisque la possibilité d'organiser des élections partielles a été étendue à cette situation par l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017.
La loi de ratification était revenue sur cette possibilité en excluant toute élection partielle dans ce cas, mais cette disposition a été censurée par le Conseil Consitutionel (décision du 21 mars 2018).

CADRE DE MISE EN PLACE DU CSE

Art. L 2313-1 du code du travail

Un CSE est obligatoire dès lors que l'effectif d'au moins 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs (art. L 2311-2 du code du travail).

MISE EN PLACE AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise ou de l'établissement distinct s'il en existe au moins deux, avec alors un comité social et économique central d'entreprise.

ATTENTION !
Désormais, la reconnaissance ou la perte de la qualité d'établissement distinct est déconnectée du processus électoral. Le périmètre du CSE ne sera donc pas forcément discuté lors de chaque renouvellement.

Détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts

Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés :

- prioritairement par accord collectif d'entreprise conclu par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli aux élections du CSE plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives.

- en l'absence d'accord d'entreprise et faute de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le CSE, à la majorité de ses membres titulaires.

  ATTENTION !
  La négociation d'un accord avec le CSE n'est pas possible s'il y a un délégué syndical même en cas d'échec des négociations. Par contre, une décision unilatérale de l'employeur sera possible.

- à défaut d'accord avec les DS et en l'absence d'accord avec le CSE, par l'employeur unilatéralement, en tenant compte de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

À NOTER
Contrairement aux accords de droit commun, l'accord sur la reconnaissance des établissements distincts ne pourra être signé par des OS représentatives ayant recueilli plus de 30 % des voix, puis validé par référendum.

À NOTER
L'utilisation des termes « en l'absence » et non « à défaut », laisse supposer que l'engagement de négociations avec le CSE est nécessaire avant que l'employeur puisse user de son pouvoir unilatéral.

Modalités

Lorsque l'employeur fixe unilatéralement le nombre d'établissements distinct, il doit :

- dans tous les cas, porter sa décision **à la connaissance** de chaque organisation syndicale représentative et de chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise, par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine ;
- si sa décision est prise faute d'accord avec le CSE, réunir le CSE, afin de l'informer de sa décision.

À NOTER

Que signifie « porter à la connaissance » ? Est-il nécessaire de simplement les informer qu'une décision a été prise ? Faut-il leur en donner le détail et la justification ?

Critères de détermination des établissements distincts

Jusqu'à présent, la jurisprudence s'était chargée de déterminer ces critères, en fonction de la finalité de l'institution à mettre en place, mais maintenant qu'il n'y a plus qu'une institution unique, comment vont-ils être déterminés ?

Les établissements distincts seront librement déterminés par les négociateurs.

Si l'employeur fixe seul le nombre et le périmètre des établissements, la seule référence qui est faite est celle de « l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel », ce qui n'est guère précis et sujet à appréciation subjective…

Contestation de la décision unilatérale de l'employeur

En cas de litige portant sur la décision de l'employeur, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés par l'autorité administrative du siège de l'entreprise.

Délai de contestation de la décision unilatérale de l'employeur

Les organisations syndicales représentatives, les OS ayant constitué une section syndicale ou, le cas échéant le CSE peuvent contester la décision auprès du DIRECCTE dans les 15 jours, à compter de la date à laquelle ils ont été informés.

Décision du DIRECCTE

Ce dernier a deux mois à compter de la réception de la contestation pour prendre une décision. Il peut :

- soit se prononcer explicitement en notifiant sa décision par LR AR. Les organisations syndicales ou le CSE auront alors la possibilité de saisir le juge d'instance dans les 15 jours à compter de cette notification ;
- soit ne pas se prononcer ce qui fera naître une décision implicite de rejet, en l'absence de réponse dans le délai de deux mois. Le CSE ou les organisations syndicales pourront alors saisir le TI dans les 15 jours.

ATTENTION !

Le texte ne donne aucune précision quant au point de départ précis de ce nouveau délai de 15 jours. Or, s'agissant du silence de l'administration, quelle date précise faudra-t-il retenir pour fixer ce point de départ ?

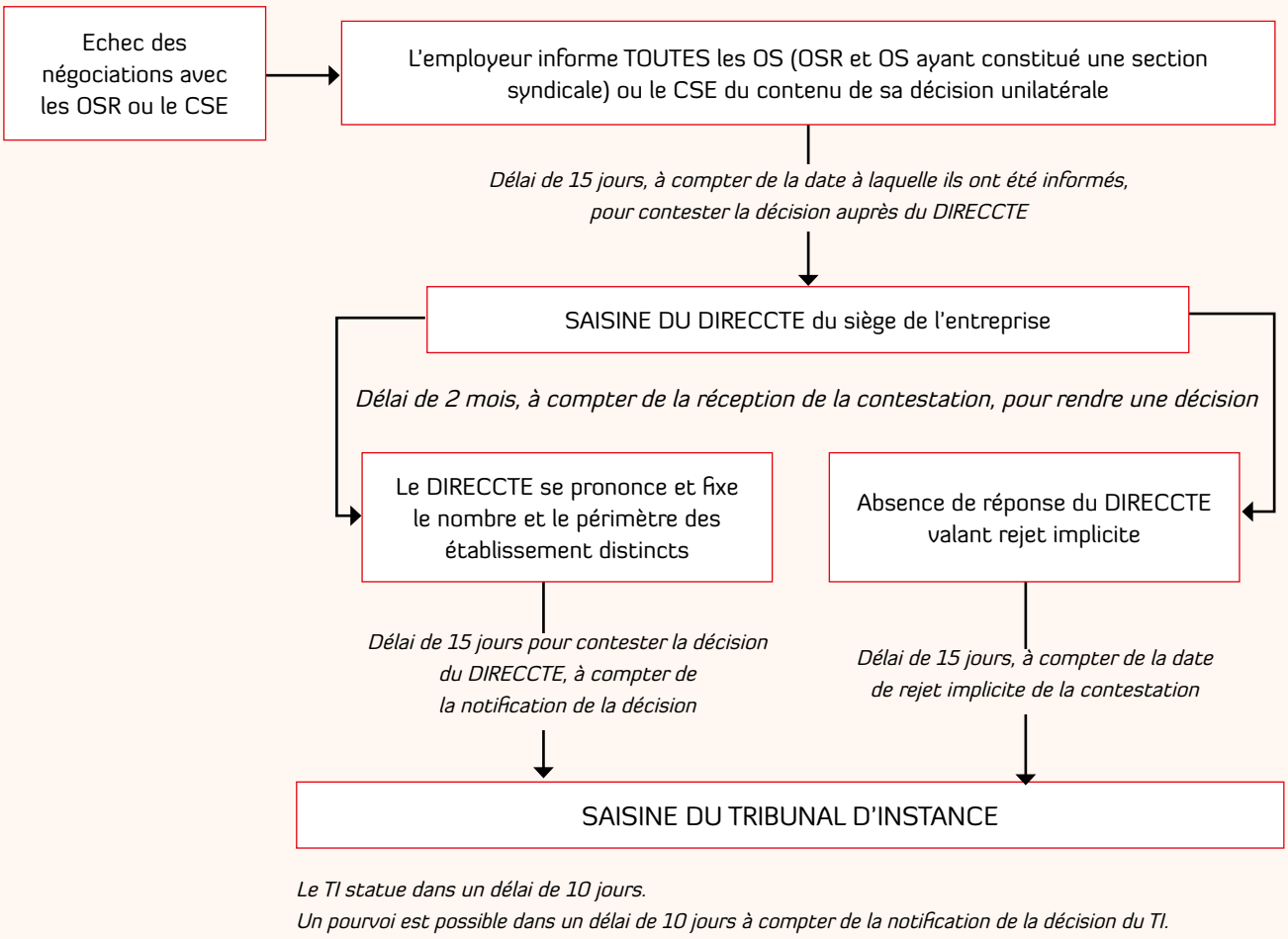
Décision du tribunal d'instance

Le DIRECCTE doit éventuellement justifier auprès du greffe du tribunal de l'accomplissement de la notification de sa décision ou, à défaut, de la réception de la contestation et préciser, si le juge le demande, les éléments de fait et de droit ayant fondé sa décision.

À NOTER

En cas de saisine de l'autorité administrative, le processus électoral est suspendu jusqu'à la décision administrative, et les mandats des élus sont prorogés jusqu'à la proclamation des résultats.

Schéma récapitulatif de la contestation de la décision de l'employeur



Perte de la qualité d'établissement distinct

La perte de la qualité d'établissement distinct de l'une de ces manières (accord collectif, accord avec le CSE ou décision unilatérale) entraîne cessation des mandats des élus concernés, sauf accord collectif d'entreprise signé à 50 % (sans referendum) ou accord avec le CSE autorisant à achever les mandats.

MISE EN PLACE AU NIVEAU DE L'UES

En cas de reconnaissance d'une UES entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes regroupant au moins 11 salariés, un comité social et économique commun doit être mis en place.

Cette reconnaissance peut résulter d'un accord collectif ou d'une décision de justice.

Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les unités économiques et sociales comportant au moins deux établissements.

À NOTER

Aucune précision n'est donnée quant à la nature de cet accord. Il semble donc qu'il doive s'agir d'un accord collectif de droit commun.

Le processus de détermination des établissements distincts suit le même schéma que dans l'entreprise :

- accord d'entreprise majoritaire sans referendum conclu au niveau de l'UES ;
- à défaut et en l'absence de DS au niveau de l'UES, accord entre les entreprises regroupées de l'UES et le CSE ;
- en l'absence d'accord d'entreprise ou avec le CSE, par décision unilatérale de l'un des employeurs mandaté par les autres.

Cette décision unilatérale doit faire l'objet des mêmes obligations d'information à destination des OS ou du CSE de l'UES et peut être contestée par ces dernières et le CSE, de la même façon que celle prise au niveau d'une entreprise, auprès du DIRECCTE du siège de l'entreprise qui a pris la décision.

La décision administrative pourra être contestée dans les mêmes conditions devant le juge d'instance.

MISE EN PLACE AU NIVEAU DE PLUSIEURS ENTREPRISES

Un comité social et économique interentreprises peut être mis en place lorsque la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient.

Cette instance est créée par accord collectif interentreprises conclu entre les employeurs des entreprises du site ou de la zone et les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel ou au niveau départemental.

Dans la mesure où la loi ne prévoit pas de dispositions supplétives, l'accord est tenu de fixer toutes les règles applicables au CSE interentreprises : membres, modalités de désignation, moyens, attributions, fonctionnement…

Les membres du CSE interentreprises bénéficient du statut protecteur.

LE MANDAT DES MEMBRES DU CSE

Art. L 2314-33 et s. du code du travail

DURÉE ET FIN DU MANDAT

La durée des mandats est toujours fixée à quatre ans, sauf si un accord collectif fixe une durée comprise entre deux et quatre ans.

Les règles de remplacement des titulaires par les suppléants sont calquées sur celles qui existaient, s'agissant des délégués du personnel.

De ce fait, il devient possible pour le remplacement d'un titulaire, de recourir, le cas échéant, à un candidat non élu présenté par la même organisation syndicale, ce qui n'était pas possible, jusque-là, s'agissant du comité d'entreprise.

À NOTER

À titre de mesure transitoire, pour permettre la première mise en place du CSE, il est possible de prévoir des mandats de durée différente selon les établissements d'une même entreprise.

LIMITATION DU NOMBRE DE MANDATS

Désormais, le nombre de mandats successifs au sein du CSE est limité à trois pour un même représentant, SAUF dans les entreprises de moins de 50 salariés. Il est possible de déroger à cette limitation dans le cadre du protocole d'accord préélectoral, mais seulement dans les entreprises de 50 à 299 salariés.

Cette limitation des mandats successifs est également étendue aux membres du CSE central et, dans les mêmes conditions que pour les membres des CSE d'entreprise, aux élus des CSE d'établissement.

ATTENTION !

Tous les mandats sont visés, qu'il s'agisse de suppléants ou de titulaires. Impossible donc d'alterner entre ces fonctions pour gagner du temps.

La limitation à 3 mandats ne s'applique pas rétro-activement aux mandats des élus CE/DP/CHSCT/DUP.

Le décompte débutera à compter du 1er mandat des membres du CSE.

Cette limitation des mandats successifs est également étendue aux membres du CSE central et, dans les mêmes conditions que pour les membres des CSE d'entreprise, aux élus des CSE d'établissement.

En outre, le décret qui fixe les modalités de cette limitation ne prévoit aucune durée globale minimale. La durée cumulée de 12 ans de mandats successifs n'est donc absolument pas garantie. Il convient en conséquence de bien tenir compte de cet élément lors de la fixation de la durée des mandats, dans le cadre de la négociation du PAP.

LA COMPOSITION DU CSE

Le CSE comprend une délégation élue du personnel ainsi que l'employeur (art. L 2314-1 du code du travail).

DÉLÉGATION ÉLUE

Le CSE est composé d'un nombre égal de titulaires et de suppléants. Mais, désormais, le suppléant assiste aux réunions **uniquement** lorsqu'il remplace un titulaire.

Comment envisager que l'institution fonctionne correctement si les suppléants ne sont associés aux discussions qu'épisodiquement ?

Pour le nombre d'élus du CSE, *voir "Les moyens du CSE".*

REPRÉSENTANT SYNDICAL AU CSE

Les syndicats représentatifs conservent la possibilité de désigner un représentant syndical au CSE, sachant que, dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE.

L'ancien RS au CE existe donc toujours au CSE. Toutefois, l'organisation syndicale est perdante, dans la mesure où, du fait de la suppression du CHSCT, il ne lui est pas permis de désigner également un RS au CHSCT, comme auparavant !

L'EMPLOYEUR

L'employeur est membre de droit du CSE qu'il préside ou dont il peut déléguer la présidence à son représentant. Il peut se faire assister, lors des réunions, de trois collaborateurs au lieu de deux jusqu'à présent *(voir "Les réunions du CSE").*

COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT)

Une des principales mesures contestables des ordonnances MACRON est la disparition du CHSCT en tant qu'institution à part entière, dotée de la personnalité morale.

En remplacement du CHSCT, une commission santé, sécurité et conditions de travail PEUT ETRE mise en place au sein du CSE. Cette commission n'est obligatoire que dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés ou dans les établissements type SEVESO.

Dans les autres entreprises, elle peut être mise en place par accord, voire sur décision de l'inspecteur du travail.

À NOTER

Jusqu'à présent, le CHSCT était obligatoire dans les entreprises ou établissement d'au moins 50 salariés !.

Il s'agit d'une commission qui se voit attribuer, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions reconnues au CSE en matière de santé et de sécurité (sur son rôle et ses attributions *(voir "La commission santé, sécurité et conditions de travail").*

À NOTER

À l'exception cependant du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE en matière d'hygiène ! Elle ne pourra que proposer une expertise et seul le CSE pourra agir en justice…

Le nombre et le cadre de mise en place des commissions, leur composition, leur fonctionnement, leurs missions, leurs moyens notamment, sont fixés par accord collectif.

En l'absence de DS, ils peuvent être déterminés par accord entre l'employeur et le CSE.

→ À défaut, l'employeur en détermine lui-même le nombre et le règlement intérieur du CSE en fixe les modalités.

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant et comprend au moins trois membres représentants du personnel, dont un au moins représentant du deuxième collège (disposition d'ordre public).

Les membres de la commission sont désignés par le CSE parmi ses élus, dans le cadre d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents. Faute de précision dans les textes, il peut s'agir de titulaires ou de suppléants.

FO Sachant que les suppléants ne peuvent assister aux réunions du CSE que lorsqu'ils remplacent un titulaire, les suppléants appelés à siéger dans la CSSCT risquent d'avoir quelques difficultés…

Le mandat des membres de la commission prend fin en même temps que celui des membres du comité.

FO Quid des possibilités de remplacement en cours de mandat ? Rien n'est prévu par les textes.

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

FO Pourquoi cette référence aux représentants titulaires alors que la commission peut être composée de suppléants ? S'agit-il des titulaires désignés dans la commission ou au contraire des titulaires du CSE ? Dans ce dernier cas, la représentation de l'employeur pourrait se trouver disproportionnée !

Pour plus de précisions sur le fonctionnement, *voir "La commission santé, sécurité et conditions de travail".*

REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

(Art. L 2313-7 du code du travail)

Pour soi-disant assurer une représentation du personnel au plus proche du terrain, l'accord collectif d'entreprise qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts peut mettre en place des représentants de proximité.

Ces représentants sont membres du CSE ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des élus du comité.

À NOTER

Les représentants de proximité ne peuvent pas être mis en place par accord avec le CSE ou unilatéralement par l'employeur.

FO Aucune autre précision n'est apportée par la loi. Tout devra être négocié : leur nombre, leurs attributions, les modalités de leur désignation et de leur fonctionnement (en particulier leurs heures de délégation), etc. Faute de dispositions supplétives dans la loi, il faudra que les accords soient particulièrement précis et complets…
À noter cependant que les représentants de proximité bénéficient d'un statut protecteur. En outre, s'imputent leurs frais de formation sur le budget du CSE. Le ministère du Travail précise que l'accord d'entreprise ne pourra pas prévoir que les représentants de proximité seront désignés par les organisations syndicales représentatives parmi les salariés de l'entreprise. L'accord ne pourra pas non plus prévoir que les représentants de proximité sont directement élus par les salariés du périmètre d'implantation concerné.

LES MOYENS DU CSE

Pour FO, les moyens accordés aux représentants du personnel sont très largement insuffisants, que ce soit en nombre d'élus ou en heures de délégation. Cette diminution des moyens des IRP intervient alors même que le CSE va soumettre les futurs élus à une véritable polyvalence. Cela obligera les élus à traiter de tous les thèmes (économie, orientations stratégiques, conditions de travail, santé...), mettant ainsi en péril la spécificité qu'avait jusqu'alors chaque institution, ainsi que ses représentants.

LE NOMBRE DE REPRÉSENTANTS AU CSE

(Art. L 2314-1 et s. du code du travail)

Le nombre de membres du comité social et économique est fixé par décret en Conseil d'État en fonction de l'effectif de l'entreprise (art. R 2314-1 du code du travail ; *voir le le tableau ci-après)*.

Par rapport à un fonctionnement en IRP séparées, la perte du nombre de titulaires au CSE est conséquente et croissante suivant les effectifs des entreprises.

> *Exemple : pour une entreprise dont l'effectif est compris entre 100 et 149 salariés, il y aura 6 titulaires en moins. Pour une entreprise comprenant entre 5500 et 6249 salariés, il y aura 20 titulaires en moins ; 32 titulaires en moins pour une entreprise comptant au moins 9750 salariés (voir tableau comparatif ci-après).*

CONSEIL

Il y a autant de titulaires que de suppléants, mais seuls les titulaires participent aux réunions du CSE. Le ministère du Travail recommande de prévoir les modalités de suppléance dans le règlement intérieur.

Ne pas hésiter à négocier pour que les suppléants soient présents en réunion.

Les chiffres parlent d'eux même ! Le décret fait apparaître un net recul des moyens en termes de représentants, en particulier par rapport à un fonctionnement en instances séparées, alors qu'une polyvalence accrue sera imposée aux élus.

ATTENTION !

Ce nombre peut être modifié lors de la négociation du protocole d'accord préélectoral, donc autant à la hausse, qu'à la baisse ! Par ailleurs, il n'est pas fait référence à un nombre minimal de représentants dans la loi, ce qui est vraiment inquiétant !

Pour ce qui est du CSE central, le nombre de membres ne pourra dépasser 25 titulaires et 25 suppléants, sauf accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (contre 20 titulaires et 20 suppléants auparavant).

LES HEURES DE DÉLÉGATION

(Art. L 2315-7 et s. et R 2314-1 du code du travail)

Volume

Chaque membre titulaire du CSE bénéficie du temps nécessaire pour mener à bien ses missions. Ce crédit d'heures est fixé, à défaut de stipulations prévues par le protocole d'accord préélectoral, par décret pris en Conseil d'État, en fonction des effectifs et du nombre de membres de la délégation.

Ce nombre peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles.

Le nombre d'heures de délégation est, lui aussi, revu à la baisse, surtout si on opère une comparaison avec les instances séparées (voir ci-après le tableau comparatif).
Même si le nombre global d'heures de délégation semble à peu près maintenu par rapport à la délégation unique du personnel, il ne faut pas oublier que le nombre d'élus est très sensiblement réduit du fait de la généralisation de l'instance unique ! Donc, presque autant d'heures, pour moins d'élus, avec beaucoup plus de responsabilités…

À NOTER

Toutes les autres dispositions applicables au crédit d'heures auparavant sont reprises par les ordonnances.

CONSEIL

Des dispositions plus favorables peuvent être prévues par accord collectif ou usage.

Les représentants syndicaux au CSE, dans les entreprises de plus de 500 salariés, et au CSE central dans les entreprises d'au moins 501 salariés, dont aucun établissement n'atteint ce seuil bénéficient d'un crédit d'heures qui ne peut être, sauf circonstances exceptionnelles, supérieur à 20 heures par mois.

ATTENTION !

Le nombre d'heures de délégation peut être modifié par le protocole d'accord préélectoral.
Cependant, dans ce cas, il ne peut être inférieur à :
— 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
— 16 heures par mois dans les autres.
Le protocole d'accord préélectoral peut également modifier le volume des heures individuelles de délégation, à condition que le volume global de ces heures au sein de chaque collège, soit au moins égal à celui résultant des dispositions légales.
Il semble donc possible de réduire par accord le nombre d'élus, à condition que ces derniers bénéficient, globalement, des heures de délégation prévues par la loi et correspondant à leur effectif.

Les modalités d'utilisation

Mutualisation mensuelle (art. L 2315-9 et R 2315-6 du code du travail)

Les membres titulaires du CSE peuvent désormais, chaque mois, mutualiser leurs heures de délégation et les répartir entre eux et/ou en faire bénéficier les suppléants.

→ *Cette possibilité, qui rompt avec le caractère personnel des heures de délégation, existait déjà, s'agissant de la délégation unique du personnel élargie. Elle est désormais généralisée.*

Conditions

Les titulaires concernés informent l'employeur :

- du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois ;
- au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation ;
- par écrit, dans un document précisant l'identité et le nombre d'heures mutualisées.

Limites

La mutualisation ne doit pas avoir pour effet de conduire l'un des membres à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures dont bénéficie un titulaire.

Par exemple, pour un crédit d'heures de 10 heures, il ne sera pas possible d'utiliser plus de 15 heures dans le mois.

Cumul des heures de délégation (art. R 2315-7 du code du travail)

Il est également possible, pour les élus et pour les représentants syndicaux, de reporter les heures de délégation d'un mois sur l'autre, dans la limite de 12 mois.

Conditions

Informer l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue pour l'utilisation des heures en dépassement.

Limites

Le cumul des heures ne doit pas permettre à l'intéressé qui y procède de disposer de plus d'une fois et demi du crédit d'heures dont il bénéficie normalement.

Utilisation des heures de délégation en cas de forfait-jours (art. R 2315-3 et R 2315-4 du code du travail)

Pour les salariés titulaires de mandats et travaillant en forfait-jours, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui sont déduites du nombre annuel de jours travaillés fixés dans la convention individuelle de forfait.

Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat.

À NOTER

Cette précision qui existait avant les ordonnances Macron a été reprise in extremis dans le décret du 29 décembre 2017.

Temps passé en réunions du CSE et de ses commissions

Ce temps est-il payé comme temps de travail ou déduit du crédit d'heures ?

Auparavant

Le temps passé en réunion avec l'employeur était payé comme temps de travail. Idem pour le temps passé en commission économique, dans la limite de 40 heures par an et en commission formation, dans la limite de 20 heures par an.

Aujourd'hui

Est payé comme temps de travail, le temps passé aux réunions du comité et de ses commissions, dans la limite d'une durée globale fixée, à défaut d'accord d'entreprise, par décret en Conseil d'État à :

- 30 heures pour les entreprises de 300 à 1000 salariés ;
- 60 heures pour les entreprises d'au moins 1000 salariés.

À NOTER

Le temps passé en commission santé, sécurité et conditions de travail n'est pas concerné par cette limitation annuelle et est donc intégralement payé comme temps de travail effectif (sur cette commission, voir "La commission santé, sécurité et conditions de travail").

Le temps passé par les membres du CSE à la recherche de mesures préventives en cas de situation d'urgence et de gravité est également assimilé à du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

La rédaction de ces dispositions prête à confusion puisque les heures passées en réunion avec l'employeur semblent devoir s'imputer sur cette durée globale ! L'ordonnance avait pourtant expressément prévu que le temps passé en réunion avec l'employeur soit payé comme temps de travail et celui passé en réunions internes du comité et de ses commissions ne le soit que dans la limite des 30 ou 60 heures.

Mais, ces précisions ont été supprimées par l'ordonnance « balai » du 29 décembre 2017, au profit d'une simple référence aux « réunions du comité et de ses commissions », ce qui laisse donc planer un sérieux doute…

Le ministère du Travail considère quant à lui que le temps passé en réunion n'est jamais imputable sur les heures de délégation.

CONSEIL

Les entreprises de moins de 300 salariés ne sont pas visées par les textes, ce qui signifie que dans ces entreprises, les réunions concernées s'imputent intégralement sur le crédit d'heures !

Ne pas hésiter à négocier un quota plus élevé !

LA FORMATION DES ÉLUS

Formation économique des membres du CSE

Cette formation d'une durée de 5 jours maximum est dispensée aux membres du CSE élus pour la première fois, et au bout de 4 ans de mandat.

Formation santé/sécurité et conditions de travail

Une formation en santé est accordée aux membres du CSE. Cette formation aura une durée minimale de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés et de 5 jours dans les plus grandes entreprises *(voir fiche "La commission santé, sécurité et conditions de travail").*

À NOTER

Des doutes ont pu apparaître concernant le maintien ou non du droit au renouvellement de cette formation au bout de 4 ans de mandat (consécutifs ou non), compte tenu de la rédaction quelque peu contradictoire entre deux dispositions de l'ordonnance du 22 septembre 2017, mais ce droit au renouvellement est finalement maintenu (art. L 2315-17 nouveau du code du travail).

Tableau relatif aux moyens des IRP
(art. R 2314-1 du code du travail)

	CSE			IRP séparées avant la réforme		
Effectif de l'entreprise (nombre de salariés)	*Nombre de titulaires*	*Nombre mensuel d'heures de délégation*	*Total des heures de délégation*	*Nombre de titulaires*	*Nombre mensuel d'heures de délégation*	*Nombre total heures de délégation*
11 à 24	1	10	10	1	10	10
25 à 49	2	10	20	2	10	20
50 à 74	4	18	72	8	37	96
75 à 99	5	19	95	10	37	131
100 à 124	6	21	126	12	40	175
125 à 149	7	21	147	13	40	190
150 à 174	8	21	168	13	40	190
175 à 199	9	21	189	14	40	205
200 à 249	10	22	220	15	40	210
250 à 299	11	22	242	16	40	225
300 à 399	11	22	242	16	45	245
400 à 499	12	22	264	17	45	265
500 à 599	13	24	312	20	50	330
600 à 699	14	24	336	20	50	330
700 à 749	14	24	336	20	50	330
750 à 799	14	24	336	22	50	365
800 à 899	15	24	360	22	50	365
900 à 999	16	24	384	22	50	365
1000 à 1249	17	24	408	24	50	400
1250 à 1499	18	24	432	25	50	415
1500 à 1749	20	26	520	29	55	520
1750 à 1999	21	26	546	30	55	535
2000 à 2249	22	26	572	32	55	570
2250 à 2499	23	26	598	33	55	585
2500 à 2749	24	26	624	34	55	600
2750 à 2999	24	26	624	35	55	615
3000 à 3249	25	26	650	37	55	650
3250 à 3499	25	26	650	38	55	665
3500 à 3749	26	27	702	39	55	680
3750 à 3999	26	27	702	40	55	695
4000 à 4249	26	28	728	42	55	730
4250 à 4499	27	28	756	43	55	745
4500 à 4749	27	28	756	44	55	760
4750 à 4999	28	28	784	45	55	775
5000 à 5249	29	29	841	47	55	810
5250 à 5499	29	29	841	48	55	825
5500 à 5749	29	29	841	59	55	840
5750 à 5999	30	29	870	50	55	855
6000 à 6249	31	29	899	51	55	870
6250 à 6499	31	29	899	52	55	885
6500 à 6749	31	29	899	53	55	900
6750 à 6999	31	30	930	54	55	915
7000 à 7249	32	30	960	55	55	930
7250 à 7499	32	30	960	56	55	945
7500 à 7749	32	31	992	57	55	980
7750 à 7999	32	32	1024	59	55	995
8000 à 8249	32	32	1024	59	55	1010
8250 à 8499	33	32	1056	60	55	1025
8500 à 8749	33	32	1056	61	55	1040
8750 à 8999	33	32	1056	62	55	1055
9000 à 9249	34	32	1088	63	55	1070
9250 à 9499	34	32	1088	64	55	1085
9500 à 9749	34	32	1088	65	55	1100
9750 à 9999	34	34	1156	66	55	1115
10000	35	34	1190	67	55	1170

LE FONCTIONNEMENT DU CSE

Les règles de fonctionnement diffèrent selon la taille de l'entreprise. Elles doivent permettre la prise en compte effective des salariés exerçant leur activité en dehors de l'entreprise ou dans des unités dispersées (art. L 2315-1 et s. du code du travail).

À NOTER

Il est possible de prévoir, par accord collectif de travail ou usage des dispositions relatives au fonctionnement et aux pouvoirs du CSE plus favorables.

Pensez à négocier !

PERSONNALITÉ CIVILE

Dans les entreprises de moins de 50, le CSE n'a pas de personnalité morale. Les représentants du personnel au CSE exercent donc individuellement les droits qui sont reconnus au comité.

> Les règles anciennement applicables aux délégués du personnel le sont en grande partie aux membres du CSE des entreprises de moins de 50, à l'exception notamment de la possibilité pour les suppléants d'assister aux réunions !

ATTENTION !

Qu'est devenue la possibilité, pour les DP de se faire assister par un représentant d'une organisation syndicale ? Rien de tel ne semble avoir été accordé aux membres du CSE dans les entreprises de 11 à 50 salariés.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE est doté de la personnalité civile. Il peut donc contracter, disposer d'un patrimoine, agir en justice…

Le CSE doit désigner, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier.

> Il s'agit d'un recul par rapport à la DUP « Rebsamen » qui prévoyait la désignation d'un secrétaire adjoint, ce qui était nécessaire, compte tenu de la fusion des instances !

Il doit également se doter d'un règlement intérieur.

Dans ces mêmes entreprises, les comités sociaux et économiques d'établissement sont également dotés de la personnalité civile.

ATTENTION !

Avec la disparition du CHSCT en tant qu'institution, la commission santé, sécurité et conditions de travail est privée de toute personnalité civile et du droit d'ester en justice directement !

TRANSFERT DU PATRIMOINE

Il est prévu que tous les biens, droits, obligations, créances et dettes des CE, CCE, DUP et CHSCT existants à la date de publication de l'ordonnance soient transférés de plein droit aux nouveaux CSE, au terme des mandats des anciennes instances et, au plus tard le 31 décembre 2019.

ATTENTION !

Les conditions de ce transfert devront être fixées dans le cadre d'une convention conclue entre les anciennes instances et le nouveau CSE.

LOCAL DU CSE

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE dispose d'un local pour s'y réunir et accomplir sa mission.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le local mis à disposition du CSE est aménagé et doté du matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

À NOTER

Il n'est plus prévu de mettre à disposition du CSE le matériel spécifique, alors que dans les entreprises de moins de 50, il ne bénéficie d'aucun budget…

RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CSE

Comme pour le comité d'entreprise, les règles de fonctionnement du CSE sont fixées dans un règlement intérieur.

En l'absence d'accord d'entreprise relatif à la mise en place du CSE, c'est au règlement intérieur de fixer les modalités de fonctionnement des commissions santé, sécurité et conditions de travail (*voir "La commission santé, sécurité et conditions de travail").*

La loi de ratification prévoit que le règlement intérieur ne peut comporter de clauses imposant à l'employeur des obligations non prévues par la loi, sans l'accord de ce dernier.

Dans ce cas, ces clauses sont considérées comme des engagements unilatéraux de l'employeur qu'il peut dénoncer après simple information des élus et respect d'un délai raisonnable.

À NOTER

Les dispositions extra légales n'auront donc que peu de caractère contraignant pour l'employeur qui aura le choix soit de refuser de les intégrer, soit de les dénoncer…

LES COMMISSIONS DU CSE

Art. L 2315-36 à L 2315-60 du code du travail

UNE COMMISSION OBLIGATOIRE À LA PLACE DU CHSCT

La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Cette commission qui n'est obligatoire que dans les entreprises de plus de 300 salariés, dans les entreprises type SEVESO ou bien sur décision de l'inspecteur du travail, est la seule commission du CSE qui peut exercer, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions qui sont reconnues au comité, en matière de santé et sécurité.

ATTENTION !

Cette commission ne remplace pas complètement le CHSCT puisqu'elle :

- **n'exerce pas les attributions consultatives du CSE en matière d'hygiène, ni certaines autres attributions précédemment dévolues au CHSCT ;**
- **n'a pas la personnalité morale ;**
- **ne peut recourir à un expert, mais seulement le proposer ;**
- **ne peut agir en justice.**

Il ne s'agit bel et bien que d'une émanation du CSE.

Pour plus de détails sur la composition, le rôle et le fonctionnement de la CSST *voir "La commission santé, sécurité et conditions de travail".*

LES AUTRES COMMISSIONS OBLIGATOIRES

Restent également obligatoires, en l'absence d'accord, dans les entreprises d'au moins 300 salariés :

- la commission de formation ;
- la commission d'information et d'aide au logement ;
- la commission de l'égalité professionnelle.

Commission économique

Cette commission n'est obligatoire, sauf accord, que dans les entreprises d'au moins 1000 salariés. Elle peut être mise en place, le cas échéant, par le comité social et économique central.

ATTENTION !

Ces commissions « obligatoires » ne sont prévues que par des dispositions supplétives dans le code du travail, donc à défaut d'accord.

A NOTER

La commission économique est présidée par l'employeur ou son représentant.

Surprenant lorsque l'on sait qu'auparavant, il n'y participait même pas !

Cas particulier de la commission des marchés

La loi de ratification rend obligatoire cette commission, dans toutes les entreprises qui remplissent au moins deux des conditions qui seront prochainement fixées par décret.

Il n'est prévu aucune possibilité d'y échapper par accord.

LES COMMISSIONS FACULTATIVES

Des commissions facultatives peuvent être prévues par accord collectif.

Le temps passé à la réunion des commissions n'est pas déduit des heures de délégations, dans la limite d'une durée annuelle globale de 30 heures par an dans les entreprises de 300 à 1000 salariés et de 60 heures par an dans les entreprises d'au moins 1000 salariés.

Il en va autrement pour la commission santé, sécurité et conditions de travail.

À NOTER

Auparavant, cette décision n'appartenait qu'aux membres du comité d'entreprise qui en décidaient à la majorité, par simple délibération.

LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Créé par l'ordonnance n°2017-1386, le comité social et économique (CSE) se voit confier les attributions des trois instances représentatives du personnel existantes, dont celles du CHSCT. Cette fusion ne se fait toutefois pas à droit constant : le texte ne reprend pas l'intégralité des missions actuelles du CHSCT et une commission dédiée aux questions de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) n'est mise en place que dans certains cas.

FO s'est vivement opposée à l'absorption du CHSCT, instance historiquement incontournable et qui a fait ses preuves dans l'amélioration des conditions de travail.

MISE EN PLACE DE LA COMMISSION

Auparavant

Un CHSCT était mis en place dans tout établissement d'au moins 50 salariés. Tous les salariés des entreprises d'au moins 50 salariés sont rattachés à un CHSCT (art. L 4611-1 ancien du code du travail).

Aujourd'hui

Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du CSE dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire ou classée SEVESO et certains gisements miniers (art. L 2315-36 du code du travail).

FO conteste en justice le fait que l'on ne prévoit que par exception la création d'une commission spécifique santé, sécurité et conditions de travail.
C'est au regard du droit à la santé (consacré non seulement par le préambule de la Constitution de 1946 mais aussi par des normes européennes et internationales) et du principe constitutionnel d'égalité (entre salariés d'entreprises de moins de 300 et d'au moins 300) que notre argumentation est construite.

À NOTER

L'existence d'une instance dédiée aux questions de santé, sécurité et conditions de travail devient donc l'exception dans la très grande majorité des cas.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés

Une commission centrale doit être mise en place dans les entreprises d'au moins 300 salariés constituées de plusieurs établissements distincts (art. L 2316-18 du code du travail).

Dans les entreprises et établissements de moins de 300 salariés

La mise en place d'une commission peut être imposée par l'inspecteur du travail lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux (art. L 2315-37 du code du travail).

Les modalités de mise en place sont fixées par **accord collectif** (art. L 2315-41 du code du travail). Il en est ainsi pour :

- le nombre de membres de la commission ;
- les missions déléguées et leurs modalités d'exercice ;
- les modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation ;
- les modalités de formation ;
- le cas échéant, les moyens alloués ainsi que 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.

FO regrette que tout ce qui concerne les moyens soit entièrement renvoyé à la négociation, sans qu'aucun minimum ne soit fixé par les textes. Il est dès lors essentiel que soient négociés pour la CSSCT des moyens à la hauteur de ses attributions.

À NOTER

À défaut d'accord, les modalités de mise en place de la CSSCT sont fixées par le règlement intérieur du CSE (art. L 2315-44 du code du 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 du code du travail) : par l'accord collectif déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts ou, en l'absence de délégué syndical, par un accord conclu entre l'employeur et le CSE.

COMPOSITION DE LA COMMISSION

Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail sont désignés par le CSE parmi ses membres.

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant, et comprend au minimum trois membres représentants du personnel.
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.

Les membres de la commission sont tenus au secret professionnel et à l'obligation de discrétion (art. L 2315-39 du code du travail).

À NOTER

L'employeur préside et a la main sur la composition de la CSSCT.

Assistent avec voix consultative aux réunions de la commission (art. L 2314-3 du code du travail) :

- le médecin du travail (qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail) ;
- le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail et les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités aux réunions de la commission ainsi qu'aux réunions du CSE à l'initiative de l'employeur, à la demande de la majorité de la délégation du personnel ou à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

ATTRIBUTIONS DE LA COMMISSION

La commission se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie de ses 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 comité (art. L 2315-38 du code du travail).

Contrairement à ce que FO réclamait, la personnalité morale n'est pas reconnue à la CSSCT. Celle-ci n'est qu'une émanation du CSE – elle exerce ses attributions pour le compte de ce dernier et ne peut ester en justice.

Le temps passé aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail est rémunéré comme du temps de travail et n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE (art. R 2315-7 du code du travail).

CONSEIL

Les réunions de la CSSCT doivent être mises à profit pour préparer au mieux les réunions plénières, et permettre au CSE d'exercer ses attributions.

MOYENS EN MATIÈRE DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

La fusion ne se fait pas à moyens constants. Par rapport à un fonctionnement en instances séparées, la perte du nombre de titulaires siégeant au CSE est réelle et variable suivant l'effectif de l'entreprise ; elle s'accompagne dans un certain nombre de cas d'une réduction du nombre d'heures de délégation (art. R 2314-1 du code du travail).

Pour FO, confier à une instance unique l'ensemble de ces attributions laisse craindre une dilution des problématiques de santé, sécurité et conditions de travail. Des moyens réduits ne pouvant permettre de traiter avec la même intensité des questions par nature très diverses, la prévention des risques professionnels risque fort d'être perçue comme un sujet « secondaire ».

Dans les entreprises **d'au moins 11 et de moins de 50 salariés**, la délégation du personnel au CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Elle exerce le droit d'alerte (art. L 2312-5 du code du travail).

Dans les entreprises **d'au moins 50 salariés**, le CSE (art. L 2312-9 du code du travail) :

- 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 ;
- 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 ;
- 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.

FO déplore qu'il ne soit pas fait référence au titre des attributions générales du CSE à la mission de prévention des risques professionnels, alors qu'elle doit être une priorité pour toutes les entreprises, quelle qu'en soit la taille. Il est inquiétant de constater que ne sont pas reprises plusieurs des missions actuelles du CHSCT. Pourquoi ne pas rappeler la protection de la santé physique et mentale des travailleurs? Et qu'en est-il de la mission consistant à veiller au bon respect par l'employeur de ses obligations légales ?

En cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, les enquêtes du CSE ou le cas échéant de la CSSCT sont réalisées par une délégation comprenant au moins l'employeur ou un représentant désigné par lui et un représentant du personnel siégeant au comité (art. R 2312-2 du code du travail).

Les membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ; cette formation est d'au moins 5 jours dans les entreprises de 300 salariés et plus et d'au moins 3 jours dans les autres (art. L 2315-40 du code du travail).

Au moins 4 réunions annuelles du CSE portent en tout ou partie sur ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, et plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers (art. L 2315-27 du code du travail). La fréquence des inspections est au moins égale à celle de ces réunions (art. R 2312-4 du code du travail).

Le CSE est également réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement et à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail (art. L 2315-27 du code du travail).

FO regrette les imprécisions sur l'organisation et le contenu de ces réunions. Le manque de temps suppose de prioriser l'ordre du jour pour traiter en séances plénières les sujets «essentiels».

À NOTER

Le fait de concentrer l'ensemble des missions sur un nombre restreint de membres auxquels on reconnaît les mêmes compétences conduit à en faire des élus «multitâches», qui risquent de se professionnaliser et de se couper du terrain et des salariés qu'ils représentent. Cette relation de proximité est pourtant indispensable pour que soit prise en compte la réalité du travail réel.

LES RÉUNIONS DU CSE

ATTENTION !
Quel que soit l'effectif, les suppléants ne sont plus autorisés à participer aux réunions du comité qu'en l'absence du titulaire qu'ils remplacent ! Il ne faut pas hésiter à imposer leur présence, dans le cadre d'un accord !

DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

(Art. L 2315-21 du code du travail)

Les membres du CSE sont reçus :

par l'employeur ou son représentant :

- au moins une fois par mois collectivement ;
- sur leur demande en cas d'urgence ;

par l'employeur :

- sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter.

Comme les délégués du personnel auparavant, ils doivent faire connaître leurs demandes à l'employeur, par écrit, deux jours avant la réunion.

L'employeur doit y répondre par écrit dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion.

Demandes et réponses motivées doivent être transcrites sur un registre spécial.

ATTENTION !
L'assistance des membres du CSE par un représentant d'une organisation syndicale représentative, dans les entreprises de moins de 50 salariés n'est plus prévue !

À NOTER
L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs, mais ils ne peuvent être, au total, en nombre supérieur à celui des titulaires.

DANS LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS

MOINS DE RÉUNIONS POUR PLUS DE RESPONSABILITÉS !

Périodicité des réunions (art. L 2315-27 et s. du code du travail).

Le nombre annuel de réunions peut être fixé par accord majoritaire (mais sans referendum) ou, en l'absence de DS, par accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires de la délégation du CSE.
L'accord doit prévoir un minimum de 6 réunions annuelles.

→ À défaut d'accord, le CSE se réunit :

- au moins une fois par mois dans les entreprises de 300 salariés (au minimum 12 réunions par an) ;
- au moins tous les deux mois dans les entreprises de 50 à 299 salariés (au minimum 6 réunions par an).

Dans tous les cas, une réunion extraordinaire peut toujours être demandée par la majorité des membres du comité.

ATTENTION !

Attention à négocier un nombre de réunions suffisant afin de permettre un fonctionnement efficace de l'institution !

À NOTER

Ce n'est qu'à défaut d'accord que le nombre de réunions, jusque-là appliqué, sera maintenu.

On pourra craindre, dans certain cas, une forte diminution des réunions de l'instance, surtout dans les entreprises dans lesquelles il y avait, auparavant, des réunions propres au CHSCT.

Réunions sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail

Quel que soit l'effectif, au moins quatre des réunions du CSE doivent porter en tout ou partie sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail.

Cette règle est d'ordre public. Elle s'applique donc, qu'il y ait ou non un accord.

Sur toutes les questions relatives au rôle du CSE en matière de santé et de sécurité, *voir "Commission santé, sécurité et conditions de travail".*

À NOTER

L'employeur ou son représentant préside le CSE. Il peut se faire assister par 3 collaborateurs ayant voix consultative.
Jusqu'à présent, l'employeur ne pouvait se faire assister que de 2 collaborateurs.
À noter également que l'employeur peut désormais se faire représenter dans les réunions du CSE central, ce qui n'était pas le cas au préalable.

Ordre du jour des réunions

L'ordre du jour des réunions du CSE doit être « communiqué par le président aux membres du comité », au moins 3 jours avant la réunion.

Les suppléants doivent être destinataires de l'ordre du jour, en leur qualité de membres du CSE, bien qu'ils n'assistent pas aux réunions.

Recours à la visioconférence

Le recours à la visioconférence peut être prévu par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel. L'employeur peut l'imposer pour 3 réunions par an au maximum, à défaut d'accord.

À NOTER

Les réunions peuvent être organisées en visioconférence, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

PV de réunion

Les règles relatives aux procès-verbaux du comité restent les mêmes qu'avant la réforme.

ATTENTION !

La possibilité qui était donnée à l'inspecteur du travail de prendre connaissance des délibérations du comité a été supprimée par les ordonnances !

Temps passé en réunion

Le temps passé en réunion par les titulaires du CSE est considéré comme du temps de travail et payé à l'échéance normale.

La nouvelle rédaction de l'article L 2315-11 laissait planer un doute quant à l'imputation du temps passé en réunion sur les heures de délégation ou non.

Mais le ministère du Travail a estimé que le temps passé en réunion du CSE n'est jamais imputable sur les heures de délégation.

LES RESSOURCES FINANCIÈRES DU CSE

À l'instar du comité d'entreprise, les ressources financières du CSE seront composées de deux budgets : l'un destiné à son fonctionnement et l'autre aux activités sociales et culturelles (ASC). Avec les ordonnances, quelques changements ont été introduits, notamment pour permettre la fongibilité entre les budgets (art. L 2315-61 et s., L 2312-81 et s. du code du travail).

LES BUDGETS DU CSE

La subvention de fonctionnement

L'employeur est tenu d'allouer, dans les entreprises employant au moins 50 salariés, une subvention de fonctionnement destinée à couvrir les dépenses du comité s'inscrivant dans le cadre de ses attributions économiques et professionnelles (art. L 2315-61 nouveau et s. du code du travail).

Montant

Le montant de cette subvention dépend de la masse salariale de l'entreprise :

- dans les entreprises de 50 à 1999 salariés : 0,20 % de la masse salariale brute ;
- dans les entreprises d'au moins 2000 salariés : 0,22 % de la masse salariale brute.

Par rapport à ce qui existait avant les ordonnances, le pourcentage a été augmenté pour les entreprises comptant plus de 2000 salariés. Il reste inchangé pour les plus petites entreprises.

Avec cette nouvelle assiette, les budgets risquent d'être revus à la baisse compte tenu de l'exclusion des sommes versées à l'occasion de la rupture des contrats de travail à durée indéterminée.

Utilisation

Cette subvention peut être utilisée librement par le CSE, après délibération.

Elle sert au paiement des frais courants de fonctionnement du CSE, frais de déplacement des membres, abonnements téléphoniques. Une partie du budget de fonctionnement peut être consacrée au financement de la formation des délégués syndicaux. La même règle s'applique à la formation des représentants de proximité.

Le budget de fonctionnement va être davantage sollicité, notamment en raison de l'extension de la liste des expertises qui seront désormais cofinancées entre le CSE (20 %) et l'employeur (80 %) et, plus généralement, avec l'exercice de certaines des attributions qui incombaient au CHSCT. (Voir "Le recours à l'expertise par le CSE").

À NOTER

L'assiette de la masse salariale brute, qui avait été définie par la Cour de cassation (et non par le code du travail jusqu'à présent), a été modifiée par les ordonnances. Cette définition vaut pour les deux budgets. La masse salariale est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations sociales en application de l'article L 242-1 du Code de la sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat à durée indéterminée, qu'elles soient ou non soumises à cotisations sociales.
Contrairement à ce qui avait été prévu dans l'ordonnance du 22 septembre 2017, les sommes versées aux salariés lors de l'année de référence, en application d'un accord de participation ou d'intéressement, ne seront pas intégrées dans l'assiette de la masse salariale.

Entreprises comportant plusieurs comités d'établissements

Le budget du CSE central pourra être fixé par accord entre le CSE central et les comités d'établissements ou, à défaut, par décret en Conseil d'État.

Le budget des ASC

Pour le financement des ASC, une contribution patronale est versée au CSE. Elle s'ajoute à la subvention de fonctionnement (art. L 2312-81 nouveau et s. du code du travail).

La subvention aux ASC peut désormais être 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.

Entreprises à établissements distincts

La répartition de la contribution entre les différents établissements est fixée par accord d'entreprise :

- au prorata des effectifs des établissements ;
- ou au prorata de la masse salariale ;
- ou au prorata de ces deux critères combinés.

→ À défaut d'accord, la répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement.

La fongibilité des budgets

Jusqu'à présent, les ressources dont disposait le comité d'entreprise devaient impérativement être utilisées conformément à leur destination (principe de dualité des budgets), c'est-à-dire qu'il n'était pas possible d'utiliser le budget de fonctionnement pour financer des ASC et inversement.

Désormais, il sera possible de transférer des sommes d'un budget à l'autre, dans certaines limites.

Ainsi, à la fin de l'exercice comptable et après délibération du CSE, un transfert du reliquat du budget des ASC pourra être effectué vers le budget de fonctionnement (dans la limite de 10 % de l'excédent).

Une partie de l'excédent du budget de fonctionnement pourra être transférée vers le budget des ASC (une limite à ce transfert devrait être fixée prochainement par décret en Conseil d'État).

Le transfert du reliquat du budget de fonctionnement vers le budget des ASC risque de fragiliser les attributions économiques du CSE.

De plus, un tel transfert peut être pénalisant en matière de financement des expertises cofinancées entre le CSE et l'employeur (voir "Le recours à l'expertise par le CSE"). En effet, si le budget du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de ces expertises dorénavant cofinancées, l'employeur prendra en charge la totalité du financement de cette expertise, dès lors que le budget de fonctionnement n'a pas fait l'objet de transfert vers le budget des ASC au cours des trois années précédentes. Dans ce cas, le CSE ne pourra transférer un éventuel reliquat du budget de fonctionnement vers le budget des ASC pendant les trois années suivantes.

LES ATTRIBUTIONS DU CSE

Art. L 2313-1 nouveau et s. du code du travail

Les attributions du CSE varient suivant que l'entreprise compte plus ou moins de 50 salariés. Dans les entreprises comptant entre 11 et 49 salariés, le CSE a vocation à remplacer les délégués du personnel, mais certaines de leurs attributions ne sont pas reprises dans le cadre du CSE. Dans les entreprises comptant au moins 50 salariés, le CSE exerce en plus d'autres attributions : celles du CE et une partie de celles qui étaient jusqu'alors dévolues au CHSCT.

ATTRIBUTIONS DU CSE DANS LES ENTREPRISES COMPRENANT DE 11 SALARIÉS À 49 SALARIÉS

(Art. L 2312-5 nouveau et s. du code du travail)

- Présentation à l'employeur des réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et autres dispositions légales concernant la protection sociale, ainsi que les conventions et accords applicables dans l'entreprise.
- Contribution à la promotion de la santé, la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise. Le CSE réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.
- Saisine de l'inspection du travail en cas de plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales. En revanche, il n'est pas prévu (comme cela existait pour les délégués du personnel) qu'un membre du CSE accompagne l'inspecteur du travail lors des visites.
- Consultation en cas de licenciement collectif pour motif économique.

IMPORTANT ! Certaines attributions des délégués du personnel ne sont pas reprises ! Il s'agit des attributions suivantes :

- l'information du CSE sur les contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaire, ainsi que des contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE), contrats initiative emploi (CIE) et des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ;
- l'information sur l'utilisation du CICE ;
- l'exercice des missions que le CE exerçait en matière de formation professionnelle.

À NOTER

Le droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, qui avait disparu avec l'ordonnance du 22 septembre 2017 a été réintroduit par la loi de ratification des ordonnances.

ATTRIBUTIONS DU CSE DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

(Art. L 2312-8 nouveau et s. du code du travail)

En plus des attributions présentées ci-dessus, le CSE dispose d'attributions spécifiques :

- expression collective des salariés permettant la prise en compte 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 ;
- informations et consultations récurrentes *(voir "Information et consultation du CSE") ;*
- informations et consultations ponctuelles : sur les mesures visant à affecter le volume ou la structure des effectifs, les conditions d'emploi, de travail, la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise et l'introduction de nouvelles technologies ;
- consultation avant toute décision de l'employeur, sauf lorsque ce dernier lance une offre publique d'achat sur le capital d'une entreprise ;
- santé/sécurité : le CSE se voit confier une partie des attributions du CHSCT *(voir "Commission santé, sécurité et conditions de travail")*, notamment :
  - l'analyse des risques professionnels ;
  - le fait de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois ;
  - la possibilité de développer des actions de prévention du harcèlement sexuel ou moral.

Il est possible de prévoir par accord collectif des dispositions plus favorables concernant les attributions du CSE.

En revanche, certaines attributions du CHSCT ne sont pas reprises. Il s'agit :

- de la promotion de la prévention des risques professionnels ;
- de l'analyse des conditions de travail et des facteurs de pénibilité ;
- de la prévention et de la protection de la santé physique et mentale des travailleurs ;
- de la mission consistant à veiller au bon respect par l'employeur de ses obligations légales.

Par ailleurs, l'hygiène n'est plus mentionnée.

Enfin, sont maintenus sans changement :

- les règles relatives aux activités sociales et culturelles ;
- le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent, et le droit d'alerte économique.

À NOTER

Les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne feront pas l'objet d'une consultation du CSE.

INCIDENCE D'UN CHANGEMENT D'EFFECTIF SUR LES ATTRIBUTIONS DU CSE

Franchissement du seuil de 50 salariés

Cas où l'entreprise n'a pas de CSE : si l'effectif atteint au moins 50 salariés pendant une durée d'au moins 12 mois consécutifs, le CSE n'exercera les attributions prévues pour les entreprises d'au moins 50 salariés qu'à l'expiration d'un délai d'un an à compter de sa mise en place.

Cas où l'entreprise a déjà un CSE : si l'effectif atteint au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs, le CSE exercera immédiatement les autres attributions du CSE à l'exception des attributions relatives aux informations et consultations récurrentes.

Les attributions en matière d'informations et consultations récurrentes ne seront exercées par le CSE qu'à l'expiration d'un délai de 12 mois.

Baisse des effectifs en dessous de 50 salariés

Si au moment du renouvellement du CSE, le seuil de 50 salariés n'a pas été atteint pendant les 12 mois précédents, le CSE cessera d'exercer les attributions prévues pour les entreprises d'au moins 50 salariés. Il exercera seulement les attributions des entreprises ayant un effectif compris entre 11 et 49 salariés.

Dans un établissement de moins de 50 salariés relevant d'une entreprise d'au moins 50 salariés, le CSE d'établissement exerce les attributions des CSE des entreprises d'au moins 50 salariés. Cette précision a été apportée par le ministère du Travail.

À NOTER

Si à l'expiration du délai de 12 mois, le mandat des membres du CSE doit s'achever dans moins d'un an, alors le délai de 12 mois ne commence à courir qu'à compter du renouvellement du CSE.

INFORMATION ET CONSULTATION DU CSE

Si les décisions de l'employeur doivent être précédées de la consultation du CSE, la procédure de consultation, déjà affaiblie par l'instauration des délais préfix, se trouve une nouvelle fois fragilisée, notamment par la possibilité d'espacer la périodicité des consultations et de prévoir des délais de consultation très courts.

En la matière, c'est une architecture en trois niveaux qui est appliquée : certaines dispositions sont d'ordre public, d'autres sont négociables et certaines dispositions dites supplétives ne sont applicables qu'à défaut d'accord (art. L 2312-18 nouveau et s. du code du travail).

LES DIFFÉRENTS TYPES DE CONSULTATION

Les consultations récurrentes

Les trois grands thèmes sur lesquels le CE était consulté annuellement sont maintenus. Ainsi, le CSE devra 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.

Incidence de la conclusion d'un accord collectif sur les consultations récurrentes

L'employeur est-il dispensé de consulter le CSE s'il a conclu un accord sur un ou plusieurs des thèmes de consultations récurrentes énoncés ci-dessus ?

Dans l'ordonnance du 22 septembre 2017, il était prévu qu'en présence d'un accord collectif sur un thème de consultation obligatoire, l'employeur était totalement dispensé de mener cette consultation. L'ordonnance du 20 décembre 2017 est revenue sur cette disposition.

C'est seulement si un accord de GPEC a été conclu que l'employeur sera dispensé de négocier sur ce thème.

Les consultations ponctuelles

Le CSE doit être consulté obligatoirement sur la marche générale de l'entreprise, les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, ainsi que les conditions d'emploi et de travail.

À NOTER

Ce n'est qu'à défaut d'accord collectif que la consultation reste annuelle. Un accord collectif (accord majoritaire) ou, à défaut de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE peut prévoir une périodicité plus espacée de ces consultations pouvant aller jusqu'à trois ans au maximum.

Par ailleurs, l'accord collectif pourra modifier le contenu, les modalités de consultation, ainsi que le niveau de consultation et les délais dans lesquels l'avis du CSE est rendu.

Il doit également être consulté dans les cas suivants :

- mise en œuvre de moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- restructuration et compression des effectifs, sauf cas d'accord portant sur un congé de mobilité ou sur des ruptures conventionnelles collectives ;
- licenciement collectif pour motif économique ;
- opération de concentration ;
- offre publique d'acquisition *(voir "Les attributions du CSE")* ;
- procédure de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

À NOTER

Un accord de groupe peut prévoir que les consultations ponctuelles seront effectuées au niveau du groupe. S'il n'y a pas d'accord, ces consultations devront être menées au niveau de l'entreprise.

Ces thèmes sont d'ordre public. Il n'est pas possible de réduire ou modifier les thèmes sur lesquels le CSE est consulté.

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

- le contenu des informations et consultations ponctuelles ;
- les modalités de ces consultations ponctuelles, notamment le nombre de réunions ;
- les délais dans lesquels les avis du CSE sont rendus.

LA PROCÉDURE DE CONSULTATION

Les délais

À l'instar de ce qui existait jusqu'à présent pour le CE, le CSE dispose d'un délai préfix pour rendre son avis. Il s'agit d'un délai « couperet », c'est-à-dire que si, à l'issue de ce délai, il n'a pas rendu son avis, il est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Avant les ordonnances, le délai préfix n'était pas applicable pour certaines consultations. Il est désormais étendu pour l'ensemble des consultations (sauf dispositions législatives spéciales).

Fixation du délai

Sauf dispositions législatives spéciales, le délai dont dispose le CSE pour rendre son avis est fixé par accord collectif (accord majoritaire sans référendum) et, en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le CSE.

ATTENTION !

Auparavant, le délai fixé par accord pour que le CSE rende son avis ne pouvait être inférieur à 15 jours. Ce plancher n'existe plus. Désormais, un accord peut fixer un délai plus limité. La seule condition posée par le code du travail tient au fait que le délai laissé au CSE doit lui permettre d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises (art. L 2312-16 du code du travail).

À NOTER

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CSE central et un ou plusieurs CSE d'établissements *(voir "CSE central d'entreprise")*, un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels les avis sont rendus. À défaut d'accord, les délais prévus par décret s'appliquent au CSE. Dans ce cas, l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au CSE central au plus tard 7 jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et rendu un avis négatif.

→ À défaut d'accord, le délai dans lequel le CSE doit rendre son avis est fixé par décret :

- 1 mois (dans le cas général) ;
- 2 mois en cas d'intervention d'un expert ;
- 3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises se déroulant à la fois au niveau du CSE central et des CSE d'établissements.

> Le délai de 3 mois du CE pour rendre son avis, qui était en vigueur avant les ordonnances, lorsque le CHSCT était saisi, a disparu avec l'instauration du CSE. Il n'y a donc pas de délai spécifique lorsque le CSE est consulté sur des questions de santé/sécurité.

Point de départ du délai

Pour l'ensemble des consultations où la loi ne fixe pas de délai spécifique, le délai court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail ou de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales *(voir "La BDES du CSE")*.

Prorogation du délai

La saisine du président du TGI en vue de demander des informations supplémentaires n'a pas pour effet de proroger automatiquement le délai dont dispose le CSE pour rendre son avis. C'est uniquement le juge qui peut décider de proroger le délai.

Les élus ont donc intérêt à agir au plus vite s'ils estiment ne pas disposer d'assez d'éléments d'informations pour rendre un avis.

LES INFORMATIONS

Pour être en mesure de rendre un avis éclairé, le CSE doit disposer d'informations précises et écrites transmises par l'employeur ou mises à disposition dans la BDES *(sur le contenu en termes d'informations de la BDES, voir "La BDES du CSE")*.

Il a accès à l'information utile détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte.

Les informations trimestrielles transmises au CSE

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE est informé chaque trimestre sur les thèmes suivants :

- évolution générale des commandes et de l'exécution des programmes de production ;
- éventuels retards de paiement des cotisations sociales par l'entreprise ;
- évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe. Ces informations doivent faire apparaître : le nombre de salariés titulaires d'un CDI, d'un CDD, le nombre de salariés à temps partiel, de salariés temporaires, ainsi que le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure.

À NOTER

Lorsque le CSE estime ne pas avoir assez d'éléments pour pouvoir rendre son avis, il peut saisir le président du tribunal de Grande instance en référé, afin qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Cette possibilité était déjà prévue dans le cadre du CE.

LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES (BDES) DU CSE

Qu'elle soit sur un support papier ou un support informatique, la BDES est l'outil qui doit rassembler les informations nécessaires aux consultations récurrentes du CE. Ses modalités d'accès et son actualisation sont essentielles pour que les élus puissent préparer efficacement les consultations. Avec le CSE, la BDES demeure, mais elle va devenir presque entièrement négociable (art. L 2312-18 nouveau et s. du code du travail).

NIVEAU DE MISE EN PLACE

Le niveau de mise en place de la BDES est déterminé par accord.

→ À défaut d'accord, c'est au niveau de l'entreprise que la BDES doit être mise en place.

ATTENTION !

Il y a un risque de dilution de l'information si la BDES est instaurée à un autre niveau que celui de l'entreprise !

À NOTER

Dans les entreprises qui comportent un CSE central et des comités d'établissements, la BDES doit comporter les informations que l'employeur met à disposition du CSE central et des comités d'établissements.

SUPPORT PAPIER OU INFORMATIQUE

Jusqu'à présent, les entreprises étaient totalement libres de choisir un support papier ou informatique pour la BDES. Ce choix existera toujours, pour les entreprises qui comportent moins de 300 salariés.

Pour les entreprises d'au moins 300 salariés, à défaut d'accord, la BDES sera obligatoirement tenue sur un support informatique.

Que la BDES soit sous forme papier ou informatique, il convient de bien faire attention à ce qu'elle soit accessible physiquement (si elle est sur support papier) en termes de lieu et pendant une plage horaire suffisamment étendue pour pouvoir la consulter dans de bonnes conditions. Il est également important que les destinataires de la BDES puissent faire des copies ou captures d'écran. Si la BDES est sur un support informatique, il convient de s'assurer que tous les destinataires peuvent y accéder, y compris les travailleurs à distance ou ceux qui ne sont pas présents physiquement au siège de l'entreprise.

DESTINATAIRES DE LA BDES

La liste des personnes ayant accès à la BDES est déterminée par accord.

→ À défaut d'accord, la BDES est accessible aux personnes suivantes :

- membres de la délégation du personnel du CSE (et du CSE central s'il en existe un) ;
- délégués syndicaux.

CONSEIL

Veiller à ce que la liste des destinataires de la BDES ne soit pas réduite par accord.

CONTENU DE LA BDES

Les rubriques

Le contenu et l'architecture de la BDES peuvent désormais être fixés par accord.

→ À défaut d'accord, la BDES devra comporter les éléments suivants :

1° investissements (investissement social ; investissement matériel et immatériel) ;

2° égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ;

3° fonds propres, endettement et impôts ;

4° rémunération des salariés et des dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments ;

5° activités sociales et culturelles ;

6° rémunération des financeurs ;

7° flux financiers à destination de l'entreprise ;

8° partenariats ;

9° pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Pour une présentation plus détaillée du contenu de ces rubriques, se référer à l'article R 2312-8 du code du travail (pour les entreprises de moins de 300 salariés) et à l'article R 2312-9 du code du travail (pour les entreprises comportant au moins 300 salariés).

À NOTER

Les grands titres de rubriques d'informations sont presque identiques à ceux qui existaient avant les ordonnances, à l'exception de la rubrique « sous-traitance » qui semble se retrouver dans la rubrique intitulée « Partenariats ». Le contenu de l'information exigé pour chaque rubrique est bien plus détaillé et structuré. Cet effort pédagogique semble louable à l'heure où le fonctionnement de la BDES est tant décrié par ses utilisateurs.

CONSEIL

Lors de la négociation d'un accord, il conviendra de s'assurer que la BDES ne comporte pas moins d'informations que ce que prévoient les dispositions supplétives.

L'étendue de l'information

Avant les ordonnances, l'information contenue dans la BDES devait nécessairement porter sur l'année en cours, les deux années précédentes et comporter des projections sur les trois années à venir.

Désormais, cela n'est applicable qu'à défaut d'accord.

Les données présentées dans la BDES sont chiffrées, ou, à défaut, présentées sous forme de grandes tendances pour les années suivantes. Si l'employeur estime que certaines informations ne peuvent être présentées sous forme de données chiffrées ou de grandes tendances, il en précise les raisons.

CONSEIL

Il conviendra donc d'être vigilant car un accord pourrait prévoir que la BDES ne comportera pas ou peu d'informations sur les années passées et/ou aucune projection des grandes tendances pour les prochaines années, ce qui rendrait impossible toute comparaison d'une année sur l'autre.

La confidentialité des informations

Les destinataires de la BDES sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la BDES qui revêtent un caractère confidentiel et qui sont présentées comme telles par l'employeur. Ce dernier précise également la durée pendant laquelle l'information est confidentielle.

Les consultations concernées par la BDES

Dans la BDES, est mise à disposition des destinataires l'information nécessaire aux obligations de consultations récurrentes du CSE *(voir "Information et consultation du CSE").*

À NOTER

Un accord peut prévoir que la BDES comprendra aussi les informations nécessaires aux consultations ponctuelles du CSE.

Actualisation de la BDES

Les éléments contenus dans la BDES doivent faire l'objet d'une actualisation au moins dans le respect des périodicités prévues par le code du travail.

L'employeur est tenu d'informer les destinataires de la BDES de l'actualisation de celle-ci.

C'est lui qui détermine les modalités d'actualisation de la BDES, ainsi que les modalités d'accès et d'utilisation de la BDES. Il est donc important de prévoir des garanties afin que les utilisateurs de la BDES soient informés lors de l'ajout ou de l'actualisation par l'employeur de documents de la BDES.

ATTENTION !

C'est la mise à disposition « actualisée » des informations dans la BDES qui vaut mise à disposition de l'information par l'employeur. Une information non actualisée ne vaut pas mise à disposition.

LE RECOURS À L'EXPERTISE PAR LE CSE

Dans différents cas, le CSE peut recourir à un expert technique ou comptable. Avec les ordonnances, des modifications ont été introduites, notamment concernant la prise en charge financière de l'expertise, mais également concernant le déroulé de la procédure d'expertise (art. L 2315-78 nouveau et s. du code du travail).

LE RECOURS À L'EXPERTISE

Le CSE peut faire appel à un expert-comptable ou à un expert habilité (le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein).

ATTENTION !

Alors que le CHSCT pouvait, de lui-même, recourir à l'expert en matière de santé (risque grave et projet important modifiant les conditions de travail), la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) ne pourra que proposer de recourir à l'expert *(voir "La commission santé, sécurité et conditions de travail")*. C'est le CSE qui tranchera.

CONSEIL*

Il est possible, dans le PAP, de supprimer la limite à trois mandats successifs dans les entreprises de moins de 300 salariés.

N'hésitez pas à y recourir !

Encadrement du recours à l'expertise

Un accord d'entreprise, ou, à défaut un accord conclu entre l'employeur et le CSE peut déterminer le nombre d'expertises (dans le cas des consultations récurrentes) auquel il est possible de recourir sur une ou plusieurs années.

CONSEIL

Veiller à ce que cela n'aboutisse pas à une limitation des possibilités de recourir à l'expertise !

LE FINANCEMENT DES EXPERTISES

Avec les ordonnances, de nombreuses expertises qui étaient jusqu'alors financées intégralement par l'employeur seront désormais co-financées entre le CSE (à hauteur de 20 %), sur le budget de fonctionnement et l'employeur (à hauteur de 80 %).

Expertises financées en totalité par l'employeur

- expertise sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- expertise sur la politique sociale de l'entreprise ;

- expertise dans le cadre d'un projet de licenciement collectif d'au moins 10 salariés ;
- expertise pour risque grave ;
- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, expertise en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle prévu dans le cadre de la BDES.

Expertises co-financées entre le CSE et l'employeur

- expertise relative à un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou modifiant les conditions de travail ;

FO a toujours considéré que les questions de santé et de sécurité des travailleurs sont de la responsabilité de l'employeur et, qu'à ce titre, il devrait prendre en charge la totalité du coût de l'expertise.

- expertise relative aux orientations stratégiques de l'entreprise (ce cas de recours était déjà cofinancé entre le CE et l'employeur avant les ordonnances) ;
- expertise menée lors de l'exercice du droit d'alerte économique ;
- recours à l'expertise lors d'une opération de concentration.

Expertises financées en totalité par le CSE

- expertises libres pour aider le CSE à préparer ses travaux.

Ces expertises « libres » étaient déjà financées intégralement par le CE avant la réforme.

À NOTER

Si le budget de fonctionnement est insuffisant pour couvrir le coût d'une expertise cofinancée et qu'il n'a pas donné lieu à des excédents transférés sur le budget des ASC au cours des 3 dernières années, l'expertise pourra être financée en totalité par l'employeur. Dans ce cas, le CSE ne pourra transférer un éventuel reliquat du budget de fonctionnement vers le budget des ASC pendant les trois années suivantes.

LES ÉTAPES DE LA PROCÉDURE D'EXPERTISE

Désignation

Dès la désignation de l'expert, les membres du CSE peuvent établir un cahier des charges (c'est facultatif) qui est notifié à l'employeur.

L'expert demande à l'employeur, au plus tard dans les 3 jours de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à sa mission. L'employeur doit y répondre dans les 5 jours.

L'expert dispose d'une durée de 10 jours à compter de sa désignation, pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise.

Délai pour remettre un rapport

Le délai dont dispose l'expert pour remettre son rapport est déterminé par accord d'entreprise ou par accord conclu entre le CSE et l'employeur.

En l'absence d'accord, les délais applicables sont ceux fixés par décret pour chaque catégorie d'expertise.

À NOTER

Jusqu'alors, il n'y avait pas d'obligation en ce sens dans la loi. Toutefois, l'Ordre des experts-comptables recommandait à l'expert d'envoyer à l'employeur une lettre de mission pour des raisons de courtoisie et de commodités lui précisant la mission qui lui a été confiée, son programme de travail, ainsi qu'une provision des honoraires et le volume approximatif des honoraires.

Ces délais sont les suivants :

- l'expert remet son rapport au plus tard dans les 15 jours avant l'expiration des délais préfix de consultation du CSE *(voir "Information consultation" du CSE") ;*
- lorsque le CSE recourt à une expertise dans le cadre d'une opération de concentration, l'expert remet son rapport dans un délai de 8 jours à compter de la notification de la décision de l'Autorité de la concurrence ou de la Commission européenne saisie du dossier ;
- lorsque le CSE recourt à l'expert en dehors des cas prévus ci-dessus (pas de délais préfix), l'expert dispose de 2 mois à compter de sa désignation pour remettre son rapport. Ce délai peut être renouvelé une fois pour une durée maximale de 2 mois par accord entre l'employeur et le CSE (à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel).

Lorsque l'expertise porte sur plusieurs champs, elle donne lieu à un rapport d'expertise unique.

À NOTER

Un délai très court peut donc être prévu par accord. Il n'y a pas de délai minimal. Si un délai est fixé par accord, attention à ce qu'il ne soit pas inférieur à celui prévu par décret. Un délai très limité empêcherait l'expert de mener à bien sa mission.

CONTESTATION DE L'EXPERTISE

L'employeur peut saisir le juge judiciaire dans un délai de 10 jours (la Direccte en cas de PSE) pour contester la nécessité de l'expertise, le choix de l'expert, le coût prévisionnel, l'étendue, la durée ou encore le coût final de l'expertise.

Les contestations relèvent de la compétence du président du TGI. Le délai du pourvoi en cassation formé à l'encontre du jugement est de 10 jours à compter de sa notification.

En cas d'annulation définitive par le juge de la délibération du CSE procédant à la désignation de l'expert, les sommes perçues par l'expert seront remboursées à l'employeur. Le CSE pourra à tout moment décider de les prendre en charge.

L'EXPERTISE EN LIEN AVEC LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA SANTÉ DES SALARIÉS

Le CSE peut, le cas échéant sur proposition des commissions, décider de recourir à un expert (art. L 2315-78 du code du travail) dans les cas auparavant prévus pour le comité d'entreprise et/ou le CHSCT.

L'EXPERTISE « RISQUE GRAVE »

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE peut faire appel à un expert lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement (art. L 2315-96 du code du travail).

Les frais d'expertise pour « risque grave » sont **à la charge de l'employeur** (art. L 2315-80 du code du travail).

L'expert remet son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai de consultation du CSE, lequel à défaut d'accord est de deux mois (art. R 2312-6 et R 2315-47 du code du travail).

Auparavant, aucun délai n'était prévu pour la remise du rapport de l'expert en cas de «risque grave».

À NOTER

En précisant que le risque grave doit être identifié et actuel, le texte intègre à la définition l'exigence posée par la jurisprudence (Cass. soc., 25 novembre 2015, n°14-11865).

L'EXPERTISE « PROJET IMPORTANT »

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE peut faire appel à un expert habilité en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (art. L 2315-94 du code du travail).

Les frais d'expertise pour « projet important » sont **pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement à hauteur de 20 % et par l'employeur à hauteur de 80 %** (art. L 2315-80 du code du travail).

Auparavant, ces frais d'expertise faisaient l'objet d'une prise en charge intégrale par l'employeur. Ce « ticket modérateur » de 20 % risque fort d'avoir un effet dissuasif sur le recours à l'expertise, alors même qu'il est un outil essentiel pour réduire l'asymétrie des connaissances entre la direction et les représentants du personnel. FO considère que le coût de l'expertise devrait être systématiquement pris en charge par l'employeur, auquel il incombe une obligation de sécurité à l'égard de ses salariés.
Il est à craindre un arbitrage difficile des élus entre le financement des activités sociales et culturelles et le financement d'une expertise…

À NOTER

Il est prévu une prise en charge intégrale par l'employeur lorsque le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et qu'il n'a pas donné lieu à transfert de l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles au cours des trois dernières années.

L'expert remet son rapport, à défaut d'accord, dans un délai de deux mois à compter de sa désignation, ce délai étant renouvelable une fois par accord entre l'employeur et le CSE (art. R 2315-47 du code du travail).

À NOTER

Auparavant, ce délai était d'1 mois à 45 jours.

L'employeur peut contester l'expertise (art. L 2315-86 du code du travail) en saisissant le président du TGI dans un délai de 10 jours (art. R 2315-50 du code du travail) à compter de :

- la délibération du CSE décidant du recours à l'expertise s'il entend en contester la nécessité ;
- la désignation de l'expert par le CSE s'il entend contester le choix de l'expert ;
- la notification du cahier des charges s'il entend contester le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise ;
- la notification du coût final de l'expertise s'il entend contester ce coût.

À NOTER

Auparavant, dans le cadre de la loi Travail, l'employeur avait 15 jours à compter de la délibération du CHSCT pour contester la désignation de l'expert, le coût prévisionnel, l'étendue ou le délai de l'expertise, et 15 jours à compter de la date à laquelle il en avait été informé pour contester le coût final.

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 CSE ainsi que les délais de consultation jusqu'à la notification du jugement. 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 (art. L 2315-86 du code du travail).

L'HABILITATION

L'ordonnance n°2017-1386 fait disparaître la procédure d'agrément des experts au profit d'une « habilitation » dont les conditions sont prévues par un décret à venir.

Auparavant, les experts étaient agréés pour les domaines de la santé et la sécurité au travail et/ou de l'organisation du travail et de la production par arrêté du ministre du Travail après avis du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT).

Désormais, l'habilitation des experts « en qualité du travail et de l'emploi » auxquels le CSE peut faire appel est une certification justifiant de ses compétences et délivrée par un organisme certificateur (art. R 2315-51 du code du travail).

Ce changement de procédure fait perdre aux interlocuteurs sociaux le droit de regard qu'ils avaient jusque-là sur la délivrance de l'agrément. Il affaiblit le paritarisme et laisse poindre les dangers d'expertises « normées ».

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL D'ENTREPRISE

Des comités sociaux et économiques d'établissements et un comité central d'entreprise sont constitués dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts.
Par le passé, ce seuil de 50 salariés s'appréciait au niveau de l'établissement et non de l'entreprise.

Pour le comité central, se référer aux articles L 2316-1 et s. du code du travail.

À NOTER

La détermination du nombre et du périmètre d'établissements distincts a évolué avec les ordonnances. Ce n'est plus le protocole pré-électoral qui les détermine, mais un accord collectif, à défaut un accord avec le CSE, et à défaut une décision de l'employeur qui s'en charge *(voir "Cadre de mise en plae du CSE").*

COMPOSITION DU COMITÉ CENTRAL

Membres élus

Le CSE central comprend outre l'employeur ou son représentant, un nombre égal de titulaires et de suppléants élus pour chaque établissement par le CSE d'établissement.

Sauf accord conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, le nombre de membres du CSE central ne peut dépasser 25 titulaires et 25 suppléants. Auparavant, ce nombre était de 20.

Sièges réservés aux cadres et ingénieurs dans certains cas :

> lorsqu'un ou plusieurs établissements de l'entreprise constituent trois collèges électoraux, un délégué titulaire et un délégué suppléant au moins au comité social et économique central appartiennent à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification :

ou

> lorsqu'aucun établissement de l'entreprise ne constitue trois collèges électoraux, mais que plusieurs établissements distincts groupent ensemble au moins cinq cents un salariés ou au moins vingt-cinq membres du personnel appartenant à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification, au moins un délégué titulaire au comité social et économique central appartient à cette catégorie.

Représentant syndical au CSE central

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise désigne un représentant au comité social et économique central d'entreprise choisi, soit parmi les représentants de cette organisation aux comités sociaux et économiques d'établissement, soit parmi les membres élus de ces comités.

Ce représentant assiste aux réunions avec voix consultative.

À NOTER

La composition du CSE central est proche de celle qui existait dans le cadre du comité central d'entreprise.

Personnes présentes lors des réunions concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail

D'autres personnes sont présentes, à titre consultatif, lorsque les réunions portent sur la santé, la sécurité et les conditions de travail (médecin du travail, inspecteur du travail, agent des services de prévention de l'organisme sécurité sociale, responsable du service sécurité et conditions de travail). Ces personnes proviennent du siège de l'entreprise.

ÉLECTIONS

La répartition des sièges entre les différents établissements et les collèges fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées (conclu aux mêmes conditions de majorité que le protocole préélectoral).

En cas de désaccord sur la répartition des sièges, c'est l'autorité administrative dans le ressort duquel se situe le siège de l'entreprise qui décide de cette répartition.

La saisine de l'autorité administrative suspend le processus électoral jusqu'à ce que la décision soit rendue et entraîne la prorogation des mandats en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

DURÉE DU MANDAT

La durée du mandat des représentants du personnel est en principe de 4 ans. Mais, par dérogation, un accord d'entreprise, de branche ou de groupe peut fixer une durée de mandat des représentants du personnel au CSE central comprise entre deux et quatre ans.

La limitation à 3 mandats successifs est applicable aux membres du CSE central et aux membres des CSE d'établissements, sauf dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés et, dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, si le protocole d'accord préélectoral en stipule autrement.
Un décret en Conseil d'État fixera les modalités d'appréciation de cette limitation des mandats.

ATTRIBUTIONS

Le comité social et économique 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.

Il est seul consulté sur :

- les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, son avis, accompagné des documents relatifs au projet, est transmis, par tout moyen, aux comités sociaux et économiques d'établissement ;
- les 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 ;
- les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets d'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Il est également informé et consulté en matière :

- économique et financière (offre publique d'acquisition) ;
- concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Le CSE central est doté de la personnalité civile.

FONCTIONNEMENT

Le CSE central est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de deux collaborateurs qui ont voix consultative.

Secrétaire et trésorier

Le comité désigne un secrétaire et un secrétaire adjoint en charge des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail.

Le secrétaire du CSE central, ainsi que le secrétaire adjoint et le trésorier sont désignés parmi ses membres titulaires.

Réunions

Le comité social et économique central d'entreprise se réunit au moins une fois tous les six mois au siège de l'entreprise, sur convocation de l'employeur.

Il peut tenir des réunions exceptionnelles à la demande de la majorité de ses membres.

Ordre du jour

L'ordre du jour des réunions du comité social et économique central est arrêté par le président et le secrétaire.

L'ordre du jour est communiqué aux membres huit jours au moins avant la séance.

Visioconférence

Le recours à la visioconférence pour réunir le comité social et économique central peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus du comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à 3 réunions par année civile. Un décret détermine les conditions dans lesquelles le comité social et économique central peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret.

Commission santé, sécurité et conditions de travail

Une commission santé, sécurité et conditions de travail centrale est mise en place dans les entreprises d'au moins trois cents salariés (dans les conditions prévues par le code du travail pour le CSE).

EXPERTISES

Si une expertise est demandée dans le cadre d'un projet en matière économique et financière ou en matière de santé, sécurité et conditions de travail, elle est effectuée par le comité central.

MOYENS

Les élus bénéficient des crédits d'heures dont ils disposent dans leur établissement.

Budget

Il est déterminé par accord entre le CSE central et les comités d'établissements.

→ À défaut d'accord, il est déterminé par décret.

LE CONSEIL D'ENTREPRISE

Art. L 2321-1 et suivants du code du travail.

Les réformes de ces dernières années en matière de dialogue social ont été dictées par un objectif de rationalisation et une pression patronale. Ainsi, après la loi Rebsamen et la mise en place du comité social et économique (voir "Une instance unique: le CSE"), les ordonnances du 22 septembre 2017 ouvrent une porte pour la création d'un conseil d'entreprise fusionnant DP, CE, CHSCT et délégués syndicaux.

FO est fortement opposée à ce dispositif qui tend à remettre en cause l'existence même des syndicats.

MISSIONS

Le conseil d'entreprise est une instance élue représentative du personnel qui regroupe les missions du CSE (missions des anciens délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT), mais également celle de négocier, conclure et réviser des accords d'entreprise ou d'établissement (art. L 2321-1 du code du travail) en intégrant les délégués syndicaux.

Pour FO il s'agit d'une véritable entorse au monopole de négociation des organisations syndicales.

MISE EN PLACE

Le conseil d'entreprise peut être mis en place par :

Niveau	Conditions de validité
Accord d'entreprise	Signature par des organisations syndicales représentatives pesant au moins 50 % des suffrages valablement exprimés au cours des dernières élections professionnelles. **NB :** Pas de validation par référendum d'entreprise possible.
Accord de branche	Signature par des organisations syndicales représentatives pesant au moins 30 % des SVE **+** absence d'opposition d'organisations syndicales représentatives pesant au moins 50 % des SVE. Cet accord de branche ne peut s'appliquer qu'aux entreprises dépourvues de délégué syndical.

DURÉE DE L'ACCORD

Contrairement aux dispositions générales prévues depuis la loi Travail du 8 août 2016, cet accord ne peut être conclu que pour une durée indéterminée.

NIVEAU DE MISE EN PLACE DU CONSEIL D'ENTREPRISE

Le conseil d'entreprise est mis en place au niveau de l'entreprise.

En cas d'établissements multiples, il serait mis en place au niveau du CSE central et l'accord d'entreprise (ou de branche) devra définir le cas échéant les modalités de négociations au niveau de l'établissement.
Cet accord pourra prévoir une mise en place du conseil d'entreprise au niveau des établissements.

Le conseil d'entreprise peut également être mis en place dans les entreprises appartenant à une unité économique et sociale (UES).

L'accord collectif l'instituant est alors conclu :

- soit au niveau d'une ou de plusieurs entreprises composant l'UES ;
- soit au niveau de l'UES entière.

  → Appréciation des règles de validité de l'accord en tenant compte des suffrages valablement exprimés dans l'ensemble des entreprises.

CONSEIL

Attention l'accord instituant le conseil d'entreprise est négocié au niveau de l'entreprise et non des établissements. Si FO est présente dans certains établissements seulement de l'entreprise, cela peut nous être préjudiciable.

MOYENS DU CONSEIL D'ENTREPRISE

Les membres du conseil d'entreprise bénéficient des moyens et modalités de fonctionnement prévus pour le CSE.

Du fait de sa mission supplémentaire en matière de négociation, des moyens complémentaires lui sont attribués :

HEURES DE DÉLÉGATION
Art. R 2321-1 du code du travail

Le montant des heures de délégation dont bénéficient les élus du conseil d'entreprise participant aux négociations est défini dans le cadre de l'accord collectif l'instituant.

→ À défaut d'accord chaque élu du conseil d'entreprise participant à une négociation, dispose d'un nombre d'heures de délégation qui s'ajoute aux heures de délégation dont il bénéficie au titre des missions du CSE.

Cette durée ne peut être inférieure à :

- 12 heures par mois dans les entreprises jusqu'à 149 salariés ;
- 18 heures par mois dans les entreprises de 150 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les entreprises d'au moins 500 salariés.

TEMPS PASSÉ AUX RÉUNIONS DE NÉGOCIATION

Ce temps est considéré de plein droit comme du temps de travail effectif et doit être payé à échéance normale.

FRAIS DE DÉPLACEMENT

L'accord collectif instituant le conseil d'entreprise doit prévoir des stipulations relatives à l'indemnisation des frais de déplacement.

COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION QUI NÉGOCIE

L'accord collectif instituant le conseil d'entreprise peut fixer la composition de la délégation qui négocie les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.

À NOTER

Il ne s'agit donc pas nécessairement de l'ensemble des membres du conseil d'entreprise, ni uniquement d'eux. Des salariés de l'entreprise pourraient donc renforcer la délégation, comme pour la négociation avec les DS.

LA MISSION DE NÉGOCIATION DU CONSEIL D'ENTREPRISE

THÈMES DE NÉGOCIATION ET PÉRIODICITÉ

L'article L 2321-3 du code du travail précise que l'accord collectif 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 de négociation obligatoire ».

Cet article est très mal rédigé et prête à confusion sur la liste des thèmes de négociation obligatoire.

Pour FO, il convient de l'interpréter de la manière suivante :

Thèmes de négociation obligatoire

Les règles de la négociation obligatoire en entreprise doivent s'appliquer, notamment les dispositions d'ordre public (art. L 2242-1 du code du travail).
***A minima*, les négociations devront avoir lieu tous les 4 ans sur :**

- **la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;**
- **sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.**

Thèmes sur lesquels l'avis conforme du conseil d'entreprise est requis

La formation professionnelle.

Les autres thèmes sont négociables dans l'accord instituant le conseil d'entreprise. À titre d'exemple, le législateur suggère l'égalité professionnelle.

Périodicité des négociations

L'accord collectif instituant le conseil d'entreprise fixe la périodicité des thèmes de tout ou partie des thèmes de négociation, dans le respect des dispositions d'ordre public citées plus haut.

L'ordonnance du 22 septembre 2017 introduit une forme de cogestion à l'allemande, avec l'avis conforme, à laquelle notre organisation syndicale est fortement opposée, en ce qu'elle transfère la responsabilité de l'employeur sur les représentants du personnel.

CONDITIONS DE VALIDITÉ DES ACCORDS

La validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu par le conseil d'entreprise est subordonnée à :

- sa signature par la majorité des membres titulaires élus du conseil ;

ou

- par sa signature par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Pour l'appréciation de ce dernier seuil, il est tenu compte des suffrages recueillis lors du premier tour des élections pour les élus au premier tour de scrutin, et de ceux recueillis lors du second tour pour les élus au second tour de scrutin.

QUEL RÔLE POUR LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX DE L'ENTREPRISE ?

Les organisations syndicales représentatives de l'entreprise pourraient continuer à désigner des délégués syndicaux, mais leur rôle serait dès lors très limité, car ils perdraient leurs prérogatives de négociation, de conclusion et de révision des accords.

Ils pourraient participer à la négociation, seulement, s'ils sont élus dans le cadre des élections professionnelles du CSE, et en cette qualité.

Ses missions seraient proches de celles du représentant de la section syndicale à savoir représenter son syndicat auprès de l'employeur et assurer la défense des salariés.

Il peut notamment :

- formuler des propositions, des revendications ou des réclamations ;
- assister le salarié qui le souhaite lors d'un entretien préalable à une sanction disciplinaire ;
- assister les salariés auprès du conseil des prud'hommes.

FORCE OUVRIÈRE

DEPARTEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DES RÉMUNÉRATIONS

141 avenue du Maine – 75014 Paris

Tél. : 01 40 52 83 47 – www.force-ouvriere.fr