

Quand est-ce que s'applique cette fusion ?

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

► Si les mandats des élus de l'entreprise expirent avant la publication des ordonnances, l'entreprise doit organiser des élections professionnelles pour les instances actuelles (séparées ou DUP). Mais ces mandats ne pourront courir que jusqu'à fin 2019.

► Si les mandats expirent après la date de publication des ordonnances mais avant le 31 décembre 2018, l'entreprise peut choisir de proroger ces mandats mais pour un an maximum (sans aller au-delà de fin décembre 2019), après consultation des instances. Elle peut aussi choisir de mettre en place la nouvelle instance.

► Si les mandats expirent à partir du 1^{er} janvier 2019, l'entreprise n'a pas le choix, elle doit procéder à la mise en place du CSE.

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

Comment fonctionne le CSE ?

Présidence

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

Règlement intérieur

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

Ordre du jour

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

Vote et délibération

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

Procès-verbal

Il est établi par le secrétaire dans un délai fixé par décret ou accord majoritaire. Un décret définit les conditions dans lesquelles il peut être recouru à l'enregistrement ou à la sténographie des séances de l'instance.

Quels sont les moyens du CSE ?

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

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

6 à 12 réunions par an :

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

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

Des mandats de quatre ans définis par accord :

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

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

2/ ATTRIBUTIONS DU CSE

Pour les entreprises de 11 à 49 salariés

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

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

Pour les entreprises à partir de 50 salariés

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

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi qu'à celle des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1.
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la

résolution des problèmes liés à la maternité, à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle.

3/ CONSULTATIONS DU CSE

Les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à la consultation du comité. Le CSE peut organiser par accord avec l'employeur son fonctionnement (contenu, périodicité, modalités de consultation et niveau auquel ces consultations sont conduites), accord qui peut prévoir que l'instance rende un avis unique. En l'absence d'accord, l'employeur est obligé de consulter le CSE sur :

Consultations périodiques

Le CSE est consulté sur :

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

Le CSE est consulté dans les cas suivants :

- moyens de contrôle de l'activité des salariés mis en œuvre ;
- restructuration et compression des effectifs ;
- licenciement collectif pour motif économique ;
- offre publique d'acquisition ;
- procédure de concentration ;
- procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

Consultations ponctuelles

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

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- la modification de son organisation économique ou juridique ;
- la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle ;

- l'introduction de nouvelles technologies, l'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Les droits d'alerte

- Procédure de droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits de la personne, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché.
- Procédure de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et environnement.
- Procédure d'alerte en cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi.
- Droit d'alerte économique si le CSE a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise.
- Inspection et enquête en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

4/ COMMISSION SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

A partir de 300 salariés

Une commission « santé, sécurité et conditions de travail » est obligatoire.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés

Cette commission peut être mise en place par accord d'entreprise. Dans les entreprises à risque (nucléaire ou classées Seveso), elle est obligatoire. Sa création peut être imposée par l'inspecteur du travail en raison de la nature de l'activité, de l'agencement ou de l'équipement des lieux.

CALENDRIER DES ÉCHÉANCES



Quelles sont les missions de la CSSCT ?

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

- **procède à l'analyse des risques professionnels** auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi qu' à celle des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- **contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois**, à la résolution des problèmes liés à la maternité, à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- **peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions** de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

Comment fonctionne la commission santé sécurité et conditions de travail ?

Membres de la commission

Les membres de la commission sont désignés parmi les membres titulaires ou suppléants de la délégation du personnel du comité par une délibération. Au minimum trois membres représentants du personnel dont un cadre. La commission est présidée par l'employeur ou son représentant. L'employeur peut adjoindre à la commission des experts et techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité (avec voix consultative).

Formation des membres de la commission

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

5/ LE RECOURS À L'EXPERTISE

Le CSE a la possibilité de recourir à un expert.

Expertise dans le cadre de la consultation annuelle :

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

Expertise comptable :

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

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

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

Expertise technique :

- Dans les entreprises d'au moins trois cent salariés, le CSE peut décider de recourir à un expert technique de son choix à l'occasion de tout projet mentionné au 4° de l'article L. 2312-28.
- Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le CSE peut décider de recourir à un expert technique de son choix en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

Expertise qualité du travail et de l'emploi :

Le CSE peut faire appel à un expert habilité dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat :

- 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 ;
- En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article L. 4612-8-1.

Le financement du recours à l'expertise

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

Extension du co-financement 80% – 20%

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

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

Les budgets du CSE

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

- 0,20% de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2000 salariés
 - 0,22% de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2000 salariés
- Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,22% de la masse salariale brute.

Le CSE peut également décider, par une délibération :

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

CSE central d'entreprise et CSE d'établissement

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

Représentants de proximité

En cas de mise en place par accord d'entreprise des CSE d'établissement il pourrait y avoir des « représentants de proximité ». Ces représentants seraient soit membres du CSE, soit désignés par lui. Mais ce dispositif dépend d'un éventuel accord d'entreprise et donc de l'accord de l'employeur...

Conseil d'entreprise

Par **accord d'entreprise** majoritaire ou **de branche** étendu, l'instance fusionnée pourrait devenir une instance unique, dénommée **conseil d'entreprise**, intégrant la compétence de négociation. Cet accord devrait préciser les conditions dans lesquelles la compétence de négociation est intégrée ainsi que la ou les thématiques à soumettre à l'avis conforme du conseil, par exemple en matière de formation des salariés.

DÉCRYPTAGE DE LA RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL

LE NOUVEAU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

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

Une partie des mesures s'appliquent dès à présent, comme le barème des indemnités prud'homales ou la réforme du télétravail, tandis que d'autres, comme la fusion des instances représentatives du personnel, nécessiteront des décrets d'application, qui seront publiés d'ici au 31 décembre.

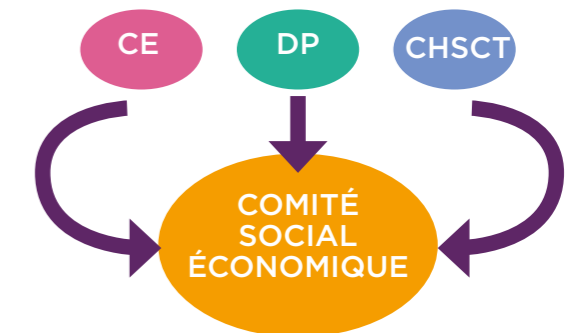
Le principe général est de mettre en place le CSE lors du renouvellement d'une IRP existante et au plus tard le 31 décembre 2019.

Voici la synthèse de l'ordonnance n° 2, relative « à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ».

1/ LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Dans les entreprises de moins de 50 salariés le CSE exercera les missions incombant aux délégués du personnel (DP), ainsi que dans une certaine limite, au CHSCT.

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



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

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