ANDRH
Association Nationale des DRH

WEBINAR

Le fonctionnement du CSE (1er partie)

Les commissions, les réunions et les heures de délégation

Analyse et décryptage avec les commissions Dialogue social et Juridique

1er février 2018

Les objectifs

- Déterminer les attributions du CSE en fonction de l'effectif de l'entreprise
- Connaître les points clés du fonctionnement du CSE concernant les commissions, les réunions et les heures de délégation.

Les intervenant.e.s

Jean-Pierre Poisson

Animateur de la
commission nationale
Dialogue social

Amélie d'Heilly

Membre de la
commission nationale
Juridique

Sommaire

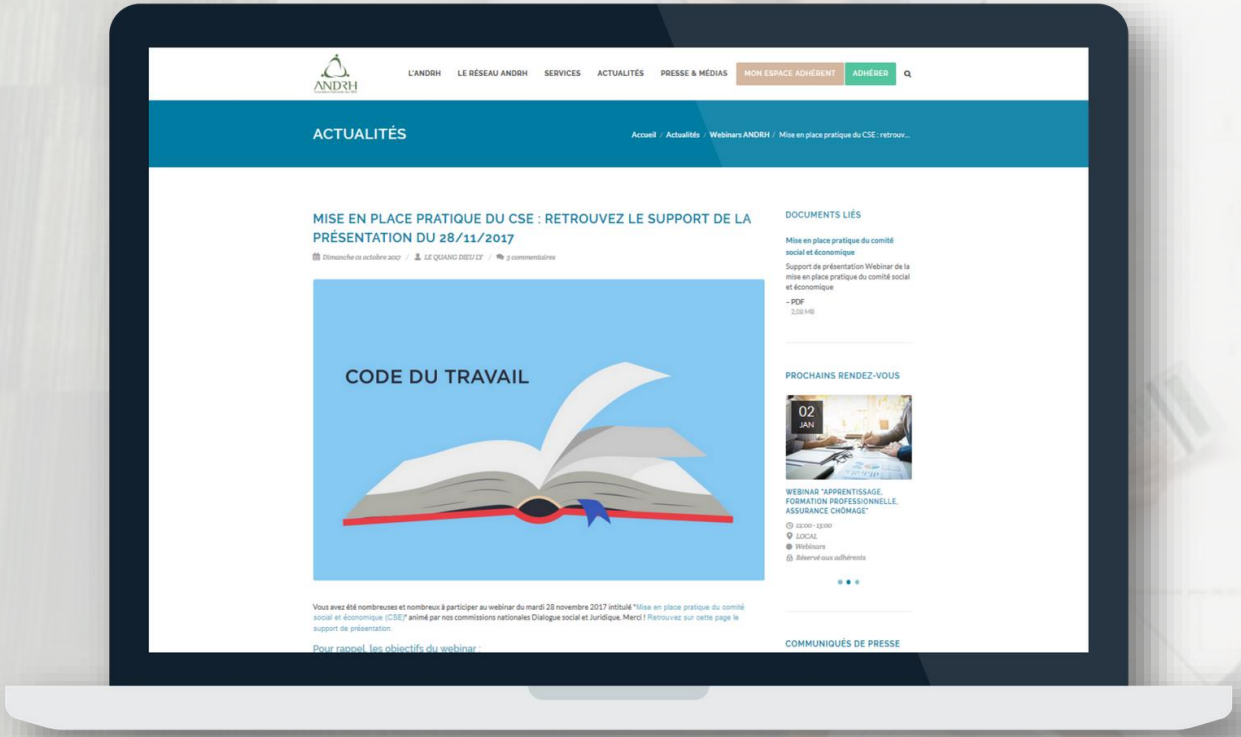
1. Le CSE en bref
2. Les réunions du CSE
3. Les commissions du CSE
4. Les budgets du CSE
5. Le nombre de titulaires et d'heures de délégation

1. Le CSE, en bref

Rappel et précisions

ANDRH
Association Nationale des DRH

POUR LA MISE EN PLACE DU CSE



Retrouvez prochainement le support du webinar du 28/11/2017 sur la mise en place du CSE dans votre nouvel espace adhérent.e

ANDRH
Association Nationale des DRH

1. Le CSE, en bref

Les textes applicables

- Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales
- Décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique
- Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017

Où en sont les décrets d'application et le projet de loi de ratification ?

- Le décret d'application relatif au comité social et économique a été publié au Journal officiel le 30 décembre 2017.
- Le projet de loi de ratification en cours devrait être adopté d'ici le mois de mars 2018.

1. Le CSE, en bref
Rappel

- **Instance obligatoire** à partir de 11 salariés

- **Nouvelle instance unique** qui n'est pas l'addition des 3 instances mais qui
  - regroupe l'essentiel de leurs attributions antérieures
  - et fonctionne comme une seule instance (avis unique, expertise unique, etc.)

- **Date de mise en place progressive et obligatoire au plus tard, avant le 1er janvier 2020** (cf. webinar ANDRH du 28 novembre 2017)

1. Le CSE, en bref

Les seuils de mise en place et de suppression du CSE

⊕ 11	**Mise en place du CSE** si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs (art. L. 2311-2).
⊕50	Après le franchissement du seuil de 50 salariés durant 12 mois consécutifs, l'employeur dispose encore d'un délai d'un an pour se conformer à l'intégralité des obligations récurrentes d'informations et de consultations prévues (art. L.2312-2).
⊕300	Idem pour le seuil des 300 salariés (art. L.2312-34)
⊖ 11	A l'expiration des mandats des membres du CSE, l'instance n'est pas renouvelée si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois (art. L.2313-10).

Pour mémoire, le calcul de l'effectif se fait selon les modalités définies aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54

En cas d'établissements distincts

- **A défaut d'accord d'entreprise ou d'accord avec les membres titulaires du CSE, l'employeur peut déterminer seul le nombre et le périmètre des établissements distincts.**
  - Il le porte à la connaissance des organisations syndicales représentatives et des organisations syndicales ayant constitué une section syndicale au sein de l'entreprise.
    - Délai de contestation : 15 jours devant le DIRECCTE qui a 2 mois pour se prononcer

- **Création d'un CSE central en cas de pluralité de CSE :**
  - Sauf accord, maximum 25 membres titulaires et 25 suppléants
  - Minimum 2 réunions par an
  - Désignation d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint qui sera en charge des attributions de la sécurité, de la santé et des conditions de travail (SSCT)
  - Pour les plus de 300 salariés : création d'une commission SSCT centrale

Les attributions du CSE

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés

- La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur des réclamations individuelles ou collectives relative aux salaires, à l'application du code du travail, et des conventions et accords applicables dans l'entreprise (art. L. 2312-5).
  - Point de vigilance : elle contribue à promouvoir la sécurité, la santé et les conditions de travail et réalise des enquêtes en matière d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

- Pas de personnalité civile, ni de budget.

Les attributions du CSE

Dans les entreprises de 50 salariés et plus

- 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.
- Il est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche de l'entreprise.
- Entrent dans son champ, la sécurité, la santé et les conditions de travail.
- Il assure contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles.
- Il est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine.

2. Les réunions du CSE

ANDRH
Association Nationale des DRH

Le nombre de réunions du CSE

Pour les entreprises de moins de 300 salariés :

Au moins 1 fois tous les 2 mois ?

Pour les entreprises de 300 salariés et plus :

- A défaut d'accord, le CSE se réunit au moins 1 fois par mois (art. L2315-28).
- Dont au moins 4 réunions / an portant « en tout ou partie » sur les attributions du comité en matière de sécurité et des conditions de travail

2. Les réunions du CSE

Organisation pratique des réunions [1/3]

N'assiste aux réunions que les titulaires

Ordre du jour unique établi par le président et le secrétaire

Transmis aux membres du comité au moins 3 jours avant la réunion

Pour les réunions portant « en tout ou partie » sur les attributions du comité en matière de sécurité et des conditions de travail, invitation du médecin du travail, de l'inspection du Travail et de la CARSAT, au moins 15 jours avant

Le suppléant n'assiste aux réunions qu'en l'absence du titulaire (art L.2314-1).

2. Les réunions du CSE

Organisation pratique des réunions [2/3]

A défaut d'accord, le temps passé aux réunions du comité et de ses commissions n'est pas déduit des heures de délégation lorsque la durée annuelle globale de ces réunions n'excède pas :

- 30 heures pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés
- 60 heures pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés
- Le temps passé aux réunions de la commission SSCT n'est pas déduit des heures de délégations.

A ce jour, incertitude sur la rédaction finale de cet article.

2. Les réunions du CSE

Organisation pratique des réunions [3/3]

A défaut d'accord, le secrétaire a la charge de rédiger le PV dans les 15 jours suivant la réunion (art. D.2315-26)

L'employeur ou le CSE peuvent décider de l'enregistrement ou de la sténographie (art. D.2315-27). L'employeur ne peut s'y opposer si la décision émane du CSE. Si c'est à la demande de l'employeur, c'est à ses frais.

A défaut d'accord, le recours à la visioconférence reste limitée à 3 réunions par an.

► Le vote à bulletins secrets est rendu possible.

3. Les commissions du CSE

La commission SSCT et les autres commissions

ANDRH
Association Nationale des DRH

3. Les commissions du CSE

La commission santé sécurité et conditions de travail [1/2]

- **<u>La seule commission obligatoire</u> dans les entreprises/établissements d'au moins 300 salariés**
  Sauf installation nucléaire, sites SEVESO et injonction de l'IT
- **Présidée par l'employeur**
- Comprend au minimum 3 membres élus du CSE, titulaires ou suppléants, dont au moins 1 membre du 2nd collège ou le cas échéant du 3e collège.
- Invités obligatoires : le médecin du travail, l'inspection du Travail et la CARSAT + le responsable interne des services de sécurité (ou à défaut la personne en charge de la sécurité)
- Contrairement à l'ancien CHSCT :
  - pas de personnalité juridique distincte
  - ni de droit à l'expertise, ni de consultation (maintenus au niveau du CSE)
  - pas d'heures de délégation propres.

La commission santé sécurité et conditions de travail [2/2]

ANDRH
Association Nationale des DRH

- **A défaut d'accord, c'est le règlement intérieur du CSE qui fixe (cf. art. L2315-41) :**
  1. Le nombre de membres de la ou des commissions ;
  2. Les missions déléguées à la ou les commissions par le comité social et économique et leurs modalités d'exercice ;
  3. Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de la ou des commissions pour l'exercice de leurs missions ;
  4. Les modalités de leur formation conformément aux articles L. 2315-16 à L. 2315-18 ;
  5. Le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués ;
  6. Le cas échéant, les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensée aux membres de la commission.de l'article L. 2315-41 du code du travail (à copier/coller)

Conclusion : il peut être opportun de conclure un accord

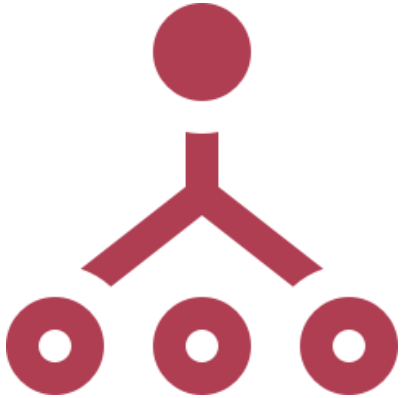
3. Les commissions du CSE
En l'absence d'accord, s'ajoutent à la commission santé, sécurité et conditions de travail :

Pour les entreprises d'au moins 300 salariés :

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

Pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés :

- Une commission économique :
  - Au moins 2 réunions par an
  - Présidée par l'employeur
  - 5 membres du CSE maximum dont au moins 1 cadre
  - Peut se faire assister par un expert (choisi par le CSE)



Les commissions restent des émanations du CSE.

- Une commission des marchés si le CSE emploie 50 salariés et dispose de ressources d'au moins 1,55 million d'euros.

3. Les commissions du CSE
En synthèse

Principe : la liberté contractuelle

- Un accord majoritaire permet de :
  - Créer ou non des commissions supplémentaires à la commission SSCT,
  - Fixer leurs modalités de fonctionnement y compris pour la CSSCT.

Il peut donc être opportun de conclure un accord majoritaire pour s'adapter aux besoins de chaque entreprise.

4. Les budgets du CSE

ANDRH
Association Nationale des DRH

5. Les budgets du CSE

- Uniquement obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et plus
- Un budget de fonctionnement
  - 0,20% de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés ;
  - 0,22% de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2 000 salariés.

- Un budget dédié aux activités sociales et culturelles

  (règle de calcul confirmée ultérieurement par le projet de loi de ratification)
- Assiette de calcul = masse salariale brute soumise à cotisations sociales à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée
  - S'y ajoutent les « sommes effectivement distribuées aux salariés lors de l'année de référence en application d'un accord d'intéressement ou de participation » (dispositif remis en cause par le Sénat)
- Fongibilité <u>partielle</u> des budgets en cas d'excédent en fin d'exercice

  (ASC → fonctionnement dans la limite de 10% du reliquat ou fonctionnement → ASC sans limite)

5. Le nombre de titulaires et les heures de délégation

ANDRH
Association Nationale des DRH

6. Le nombre de titulaires et d'heures de délégation

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384

Effectif (nombre de salariés)z	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	624
3000 à 3249	25	26	650
3250 à 3499	25	26	650
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	702
4000 à 4249	26	28	728
4250 à 4499	27	28	756
4500 à 4749	27	28	756
4750 à 4999	28	28	784
5000 à 5249	29	29	841

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
5250 à 5499	29	29	841
5500 à 5749	29	29	841
5750 à 5999	30	29	870
6000 à 6249	31	29	899
6250 à 6499	31	29	899
6500 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930
7000 à 7249	32	30	960
7250 à 7499	32	30	960
7500 à 7749	32	31	992
7750 à 7999	32	32	1024
8000 à 8249	32	32	1024
8250 à 8499	33	32	1056
8500 à 8749	33	32	1056
8750 à 8999	33	32	1056
9000 à 9249	34	32	1088
9250 à 9499	34	32	1088
9500 à 9749	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	1156
10000	35	34	1190

▶ Cf. Décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique

Le projet de loi de ratification des ordonnances fait actuellement l'objet de débats parlementaires qui devraient entraîner divers ajustements.

Une commission mixte parlementaire arbitrera en vue de son adoption définitive au mois de mars.

© Assemblée nationale

A vos agendas pour vos prochains webinars !

Merci pour votre attention !

Retrouvez prochainement le support de présentation dans votre espace adhérent.e.

Suivez également toute l'actualité de l'ANDRH sur

www.andrh.fr

08/02/2018

Les grands principes de la protection des données personnelles pour les RH

12/02/2018

Travail de nuit et travail posté : les risques pour la santé. Comment peut agir les RH ?

07/03/2018

Les addictions professionnelles

08/03/2018

Prélèvement à la source – Présentation du Kit de communication (épisode 2)