

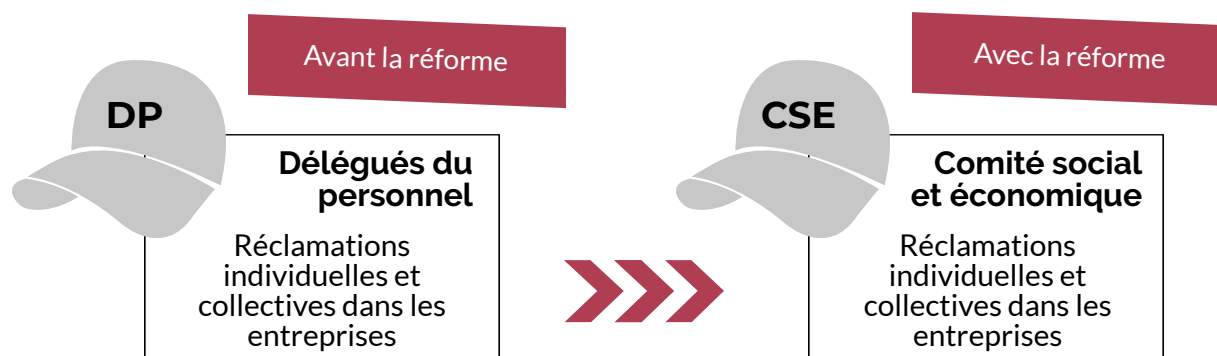
1 Vers une nouvelle architecture de la représentation du personnel

Pour rappel, seules les entreprises de 11 salariés et plus sont concernées.

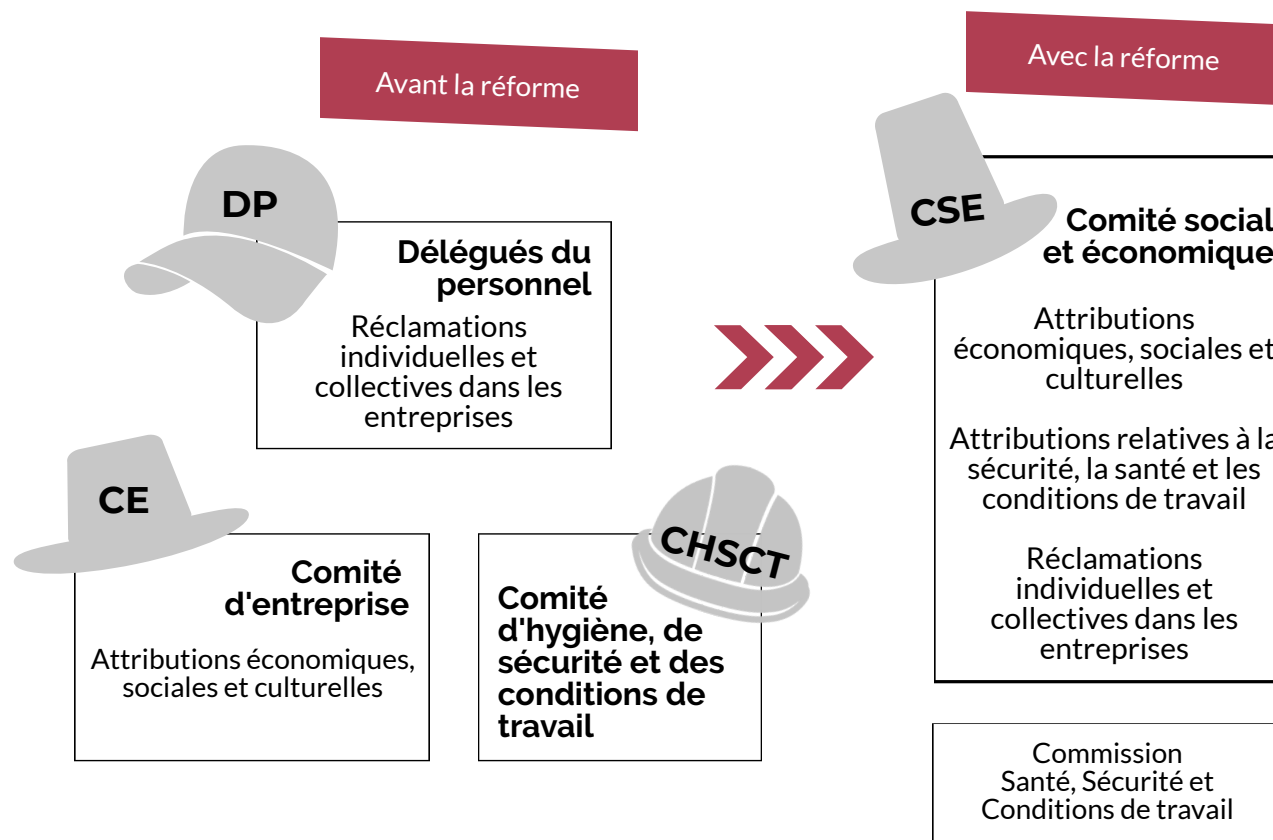
Le CSE est une nouvelle instance unique qui n'est pas l'addition des anciennes instances CE-DP-CHSCT.

Il regroupe l'essentiel de leurs attributions antérieures et fonctionne comme une seule instance (un seul ordre du jour, un avis unique, etc.).

POUR LES ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS



POUR LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS



Obligatoire à partir de 300 salariés - Cf. fiche 5.6.

NB : Il est possible de mettre en place des représentants de proximité par accord d'entreprise (accord déterminant le périmètre des établissements préalable au PAP).

2 Quand mettre en place le Comité social et économique (CSE) ?

Une mise en place du CSE progressive est prévue par les textes pour une généralisation au 1er janvier 2020.

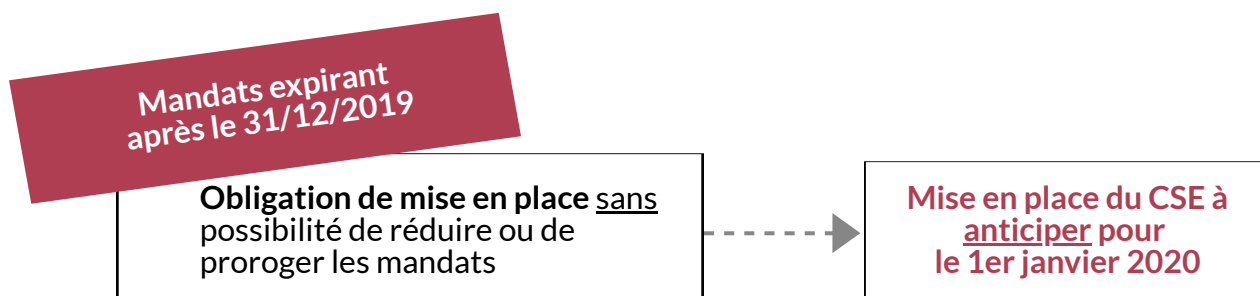
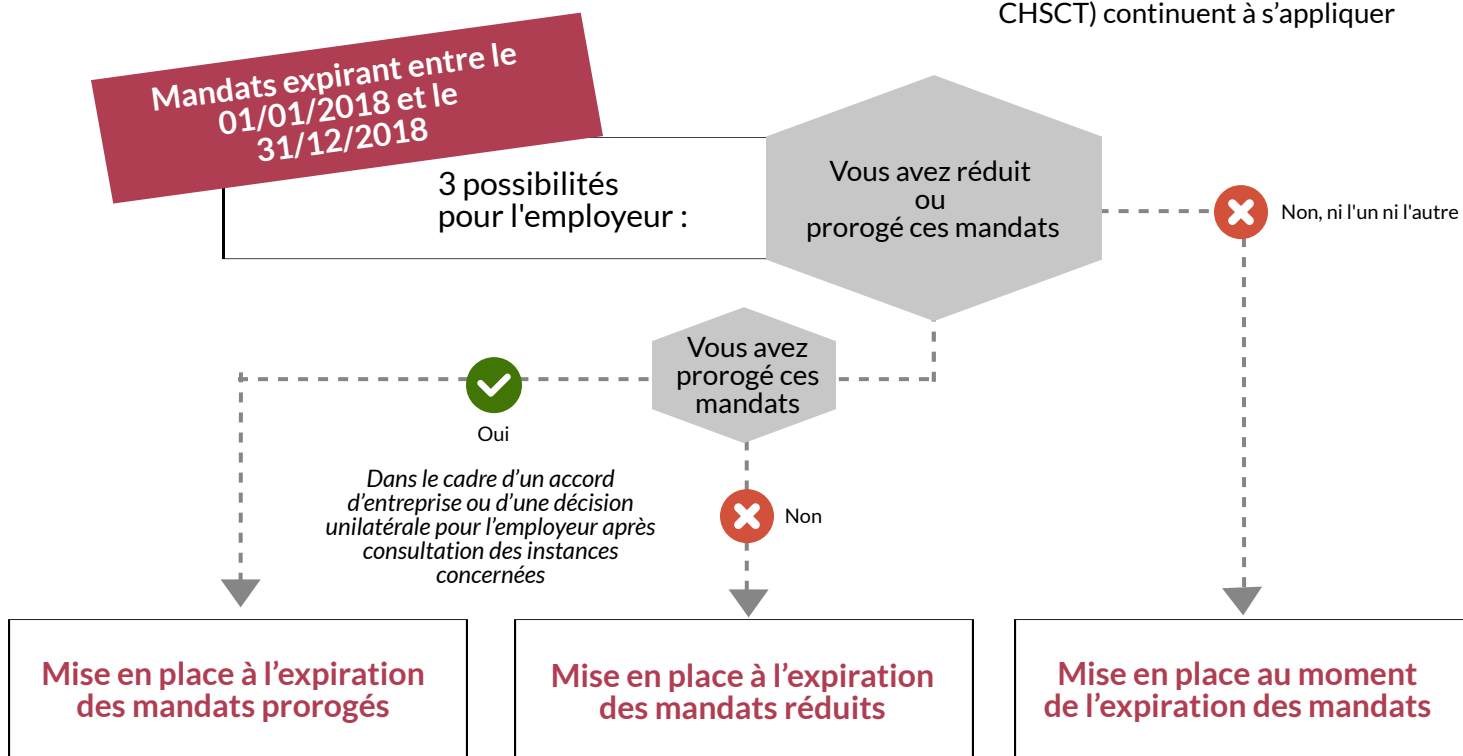
Plusieurs cas de figure sont possibles en fonction de la date d'expiration des mandats existants.

NB : Sont abordées dans cette fiche les situations où les mandats expirent à compter de 2018.

Bon à savoir



Jusqu'à la mise en place du CSE, les dispositions relatives aux instances actuelles (DP, CE, CHSCT) continuent à s'appliquer



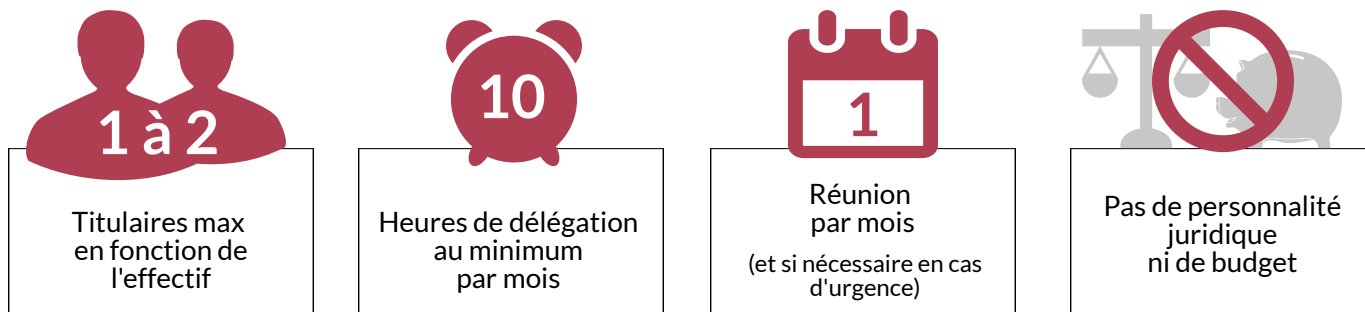
3 Le CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés



Dans les entreprises de 11 à 20 salariés : Obligation d'inviter les organisations syndicales intéressées à négocier le protocole préélectoral, uniquement si au moins un salarié s'est porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours, à compter de l'information faite aux salariés.

La durée du mandat des membres du CSE est fixée à **4 ans**. Cette durée peut être réduite jusqu'à 2 ans par accord collectif.

EN 4 POINTS



3.1. ATTRIBUTIONS

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur **des réclamations individuelles ou collectives** relatives aux salaires, à l'application du code du travail, et des conventions et accords applicables dans l'entreprise (art. L. 2312-5).

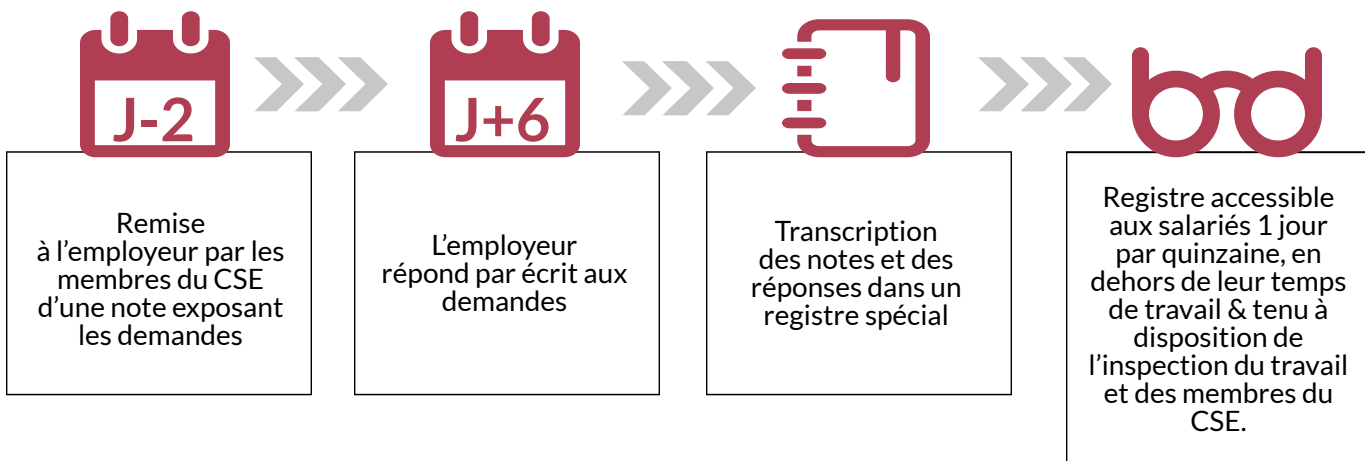
Elle contribue à promouvoir la sécurité, la santé et les conditions de travail et réalise des enquêtes en matière d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

Point de vigilance

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés et multi-établissements, les CSE, quel que soit l'effectif de l'établissement, ont les mêmes attributions que le CSE d'une entreprise de 50 salariés et plus.



3.2. MODALITÉS D'ORGANISATION DES RÉUNIONS



4 Mettre en place le CSE : accord(s) d'entreprise et/ou accord pré-électoral ?

Une large place est laissée à la **négociation** et à la **liberté contractuelle** pour mettre en place le CSE et adapter ses modalités de fonctionnement.

Des thèmes sont obligatoirement à négocier dans le cadre du PAP (cf. ci-dessous).

Les autres thèmes peuvent être négociés dans un ou plusieurs accords (accord de mise en place, accord sur le fonctionnement du CSE, voire le PAP...).

Attention !

Selon le contenu, les règles de conclusion et de validité peuvent être différentes.



Accord(s) d'entreprise(s) et/ou protocole d'accord pré-électoral ?

PAR ACCORD(S) D'ENTREPRISE

Avec qui négocier ?

- Négociation avec les organisations syndicales représentatives « entreprise » ;
- Majorité (50%).

Que peut-on négocier ?

- Nombre et périmètre des établissements distincts (en l'absence d'accord, fixation unilatérale possible) ;
- Création des représentants de proximité ;
- Mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail
- Durée des mandats des élus ;
- Modification du nombre et de la composition des collèges électoraux (unanimité des OSR de l'entreprise) ;
- Vote électronique (à défaut d'accord, fixation unilatérale possible)
- ...

PROTOCOLE D'ACCORD PRÉ-ÉLECTORAL

Avec qui négocier ?

- Avec les OS ayant une section syndicale dans l'entreprise et les OSR de la branche ou au niveau national ;
- Double majorité pour la validité.

Que doit-on négocier ?

- Répartition du personnel entre les collèges ;
- Répartition des sièges entre les collèges ;
- Répartition des sièges du CSEC entre les différents établissements et les différents collèges ;
- Modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales.
- ...

Que peut-on aussi négocier (si besoin) ?

- Nombre de mandats successifs ;
- Nombre de sièges et volume d'heures individuel
- Répartition du volume d'heures individuel
- ...




Plus de 300 accords portant sur la mise en place et/ou le fonctionnement du CSE sont consultables en ligne dans la base des accords d'entreprise sur Légifrance.

5 Le CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus


5.1. ATTRIBUTIONS



Questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche de l'entreprise



Questions de sécurité, santé et de conditions de travail



Réclamations individuelles ou collectives à l'application du code du Travail ou accord d'entreprise



Gestion de toutes les activités sociales et culturelles

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 porte également les **réclamations individuelles et collectives** relatives à l'application du code du Travail, conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise.

Enfin, il assure le contrôle ou participe à la **gestion de toutes les activités sociales et culturelles.**

Le CSE est doté de la **personnalité civile** et gère son **patrimoine.**

Point de vigilance

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés et multi-établissements, les CSE, quel que soit l'effectif de l'établissement, ont les mêmes attributions que le CSE d'une entreprise de 50 salariés et plus.



5.2. CONSULTATIONS OBLIGATOIRES (ORDRE PUBLIC)

Consultations récurrentes (art. L. 2312-17)

Consultations ponctuelles (art. L. 2312-8, L. 2312-37 et s.)



1° Les orientations stratégiques de l'entreprise



2° La situation économique et financière de l'entreprise



3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi




Tous les projets importants dans la vie de l'entreprise

5 Le CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus

5.3. DÉLAIS DE CONSULTATION OBLIGATOIRES

Le CSE dispose d'un **délaï d'examen suffisant** fixé par le code du Travail ou par accord pour lui permettre d'émettre ses avis (art. L. 2312-15).

La BDES doit rassembler l'ensemble des informations obligatoires pour ces consultations (art. L. 2312-18). Le délai de consultation ne court qu'à compter de la communication des documents prévus par la loi ou l'accord collectif.



Bon à savoir

Un accord d'entreprise permet d'adapter (art. L. 2312-21) : l'organisation, l'architecture, le contenu des thèmes notamment les informations nécessaires aux consultations obligatoires et aux consultations ponctuelles ainsi que les modalités de fonctionnement notamment droit d'accès, niveau de mise en place, support papier ou digital pour les moins de 300, digital pour les plus de 300.

Quels aménagements possibles par accord ?

La négociation permet de :

- Modifier le contenu** de chacune des consultations récurrentes.
- Modifier la périodicité** - d'un maximum de 3 ans - et les modalités des 3 consultations récurrentes, ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations.
- Prévoir la possibilité d'émettre un avis unique** sur tout ou partie des trois consultations.
- Définir les niveaux auxquels sont conduites les consultations** et le cas échéant, leur articulation.
- Fixer les délais** dans lesquels les avis sont rendus.
- Fixer les modalités de mise à disposition de la BDES** (digitale ou papier).

5 Le CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus

5.4. COMPOSITION, NOMBRE DE TITULAIRES ET HEURES DE DÉLÉGATION

Bon à savoir

Le président du CSE peut être assisté par 3 autres collaborateurs de l'entreprise ou du groupe mais pas externe à l'entreprise ou au groupe (art. L. 2315-23)




De 50 à 300 salariés



4 à 11

titulaires max en fonction de l'effectif



18 à 22

heures de délégation au minimum par mois



1

réunion tous les 2 mois

Pour le nombre de titulaires et d'heures de délégations, cf. art. R. 2314-1

À partir de 300 salariés




11 à 35

titulaires min en fonction de l'effectif



22 et +

heures de délégation au minimum par mois



1

réunion par mois
Au mois 4 réunions / an portent sur le SSCT



La durée du mandat des membres du CSE est fixée à **4 ans**. Cette durée peut être réduite jusqu'à **2 ans** par accord collectif. Le nombre de mandats successifs est fixé à **3** sauf accord collectif.



Retrouvez notre dossier spécial dans la revue **Personnel** de l'ANDRH de septembre 2018



DOSSIER #DialogueSocial 41

#DialogueSocial, l'ère de la coopération ?

- 42. Un dialogue social... 43. La transformation du dialogue social en dialogue social... 44. Le rôle du CSE... 45. Méthodes de travail... 46. Le rôle du CSE... 47. Le rôle du CSE... 48. Le rôle du CSE... 49. Le rôle du CSE... 50. Le rôle du CSE... 51. Le rôle du CSE... 52. Le rôle du CSE... 53. Transformer le dialogue social... 54. Dialogue social... 55. Transformer le dialogue social... 56. Le rôle du CSE... 57. Le dialogue social international...

5 Le CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus

5.5. FONCTIONNEMENT ET ORGANISATION DES RÉUNIONS



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



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

RAPPEL



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

En pratique, il peut être opportun d'organiser les modalités de suppléances conformément à l'article L. 2314-37.



L'employeur ou le CSE peuvent décider de l'enregistrement ou de la sténographie. L'employeur ne peut s'y opposer si la décision émane du CSE. Si c'est à la demande de l'employeur, les frais sont à sa charge.



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 défaut d'accord, le recours à la visioconférence, sans enregistrement d'image, reste limitée à 3 réunions par an. Le vote à bulletins secrets est rendu possible.



Le règlement intérieur du CSE ne peut pas comporter de clauses imposant à l'employeur des obligations ne résultant pas de dispositions légales. (art. L. 2315-24).

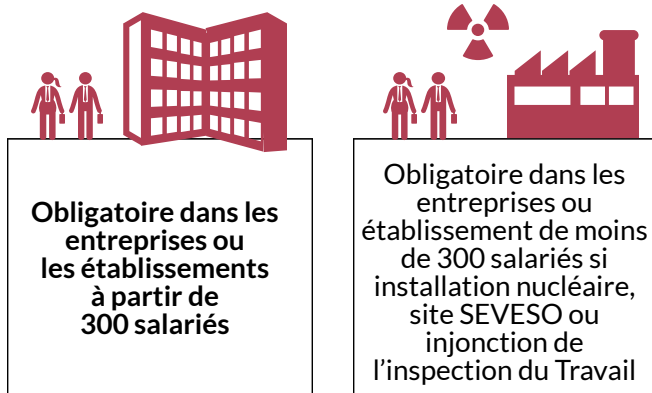
Bon à savoir

L'employeur ou un membre du CSE peut s'opposer à être filmé au titre de son droit à l'image.



5 Le CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus

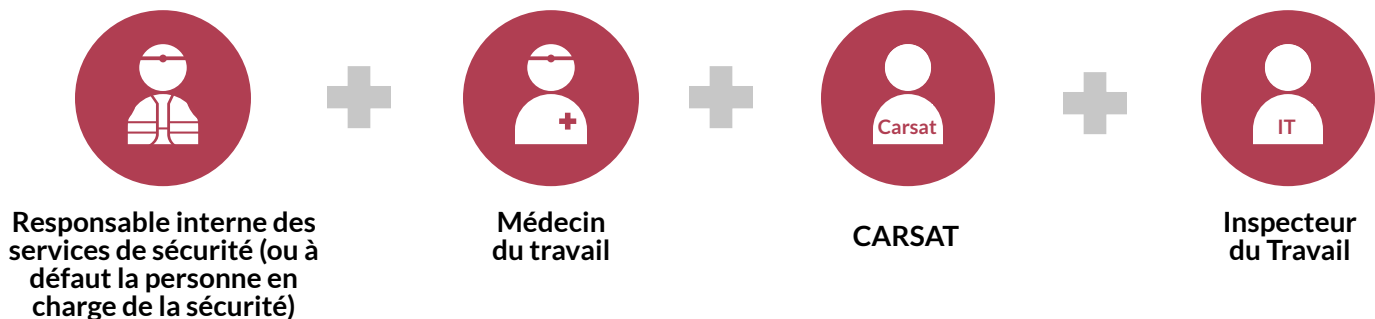
5.6. LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ & CONDITIONS DE TRAVAIL



Lorsqu'elle est obligatoire, la CSSCT ne peut pas être supprimée par accord.

Elle est **présidée par l'employeur** et comprend au **minimum 3 membres élus du CSE** (y compris lorsque la commission est facultative dans les entreprises de moins de 300), titulaires ou suppléants, dont au moins 1 membre du 2ème collège ou le cas échéant du 3e collège.

Invités obligatoires



Contrairement à l'ancien CHSCT, la commission SSCT n'est pas une instance et donc :

- Pas de personnalité juridique distincte ;
- Ni de droit à l'expertise, ni de consultation (qui sont réservés au CSE) ;
- Pas d'heures de délégation propres.

À défaut d'accord, c'est le règlement intérieur du CSE qui fixe (cf. art. L2315-41) :

- Le nombre de membres de la ou des commissions ;
- Les missions déléguées à la ou les commissions par le CSE et leurs modalités d'exercice ;
- Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de la ou des commissions pour l'exercice de leurs missions ;
- Les modalités de leur formation conformément aux articles L. 2315-16 à L. 2315-18 ;
- Le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués ;
- Le cas échéant, les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensée aux membres de la commission.

5 Le CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus

5.7. LES AUTRES 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



Commission de la formation



Commission d'information et d'aide au logement



Commission de l'égalité professionnelle

Pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés



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)

Bon à savoir

Pour rappel, le **règlement du CSE** est voté à la majorité de ses membres, l'employeur n'ayant qu'une voix. Il est donc opportun de préciser les modalités de fonctionnement de la CSSCT, mais aussi des autres, dans l'accord déterminant le périmètre des établissements (préalable au PAP).

Un **accord majoritaire** permet de créer des commissions supplémentaires à la CSSCT et de fixer leurs modalités de fonctionnement. Il peut permettre aux partenaires sociaux de décider de ne pas mettre en place les commissions dont la loi a prévu le caractère obligatoire à défaut d'accord.



Retrouvez nos ressources et documents à télécharger sur andrh.fr



[DOC] WEBINAR
Fonctionnement du CSE - 2e partie

22/09/2018

[DOC] WEBINAR
Fonctionnement du CSE - 1ère partie

04/04/2018

[DOC] WEBINAR : Mise en place pratique du CSE

01/08/2017



CSE : La FAQ du Ministère du Travail est publiée !

28/04/2018

Découvrez les questions/réponses du Ministère du Travail sur cette nouvelle instance unique en cliquant ici ! Vous y trouverez des réponses à une centaine...

[Lire la suite](#)



[Infographie] Mise en place du CSE - état des lieux à juin 2018

27/06/2018

Retrouvez sur cette page, une infographie interactive reprenant les résultats de l'enquête ANDRH co-construite avec le Comité d'évaluation de l'impact des ordonnances por...

[Lire la suite](#)



[Résultats enquête] Impact des ordonnances relatives au dialogue social et aux relations de travail

26/06/2018

Le Comité d'évaluation de l'impact des ordonnances dites Macron, missionné par le ministère du Travail, publiera son rapport d'ici la fin de l'année 2018. Dans le cadre d...

[Lire la suite](#)

5 Le CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus

5.8. LES BUDGETS DU CSE

Uniquement obligatoires

Pour les entreprises de 50 salariés et plus



Un budget de fonctionnement :

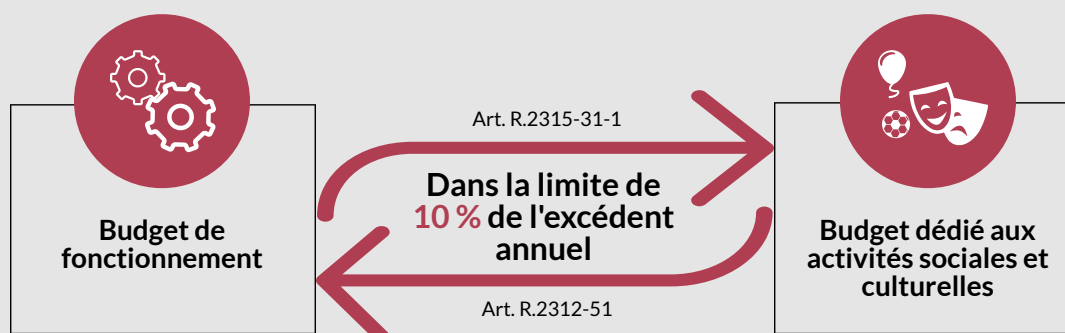
- 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés ;
- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2 000 salariés.

Un budget dédié aux activités sociales et culturelles



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

Fongibilité partielle des budgets en cas d'excédent en fin d'exercice



Revivez la table ronde sur la transformation du dialogue social lors de l'Université de l'ANDRH 2018 à Toulouse sur notre chaîne YouTube

