



Le Comité social et économique et le Conseil d'entreprise

Réunion du 7 juin 2018

Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social dans l'entreprise

1 – Fusion des instances et création du comité social et économique (CSE)

2 – Conseil d'entreprise

Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social dans l'entreprise

1 – Fusion des instances et création du comité social et économique (CSE)

- a) Moment de la mise en place (mesures transitoires)
- b) Niveaux de mise en place
- c) Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)
- d) Représentants de proximité
- e) Renouvellement
- f) Attributions
- g) Budget des activités sociales et culturelles
- h) Composition et mandat
- i) Elections
- j) Fonctionnement
- k) Expertises
- l) CSE central et CSE d'établissements

Fusion des instances

Mise en place du CSE

Art.
L. 2311-2 s.

Délégués
du personnel

Comité
d'entreprise

Comité d'hygiène, de sécurité
et des conditions de travail

Création
du comité social et économique (CSE)

Cette instance doit être mise en place **à partir de 11 salariés** :

- L'effectif de 11 salariés doit avoir été atteint durant 12 mois consécutifs
- Même calcul pour le seuil de 50 salariés permettant d'apprécier les attributions du CSE
- Doute pour le calcul du seuil de 50 salariés permettant d'apprécier les règles de fonctionnement du CSE

PRINCIPE

Terme mandats en cours

Et au plus tard, le 31/12/2019

Adaptations au principe

**Si PAP conclu
avant 23/09/2017
et
1^{er} tour après
ordonnance**

**Si échéance
mandats entre
23/09/2017 et
31/12/2017**
(sauf PAP conclu avant le
23/09/2017)

**Si échéance
mandats entre
1/01/2018 et
31/12/2018**

**Ajout
Loi de ratification**
**Si échéance
mandats entre
1/01/2019 et
31/12/2019**

Moment de mise en place du comité social et économique

Ord. 2
CSE
Art. 9

Si PAP conclu avant 23/09/2017

Renouvellement anciennes Instances

CSE mis en place à compter du 01/01/2020

ou

Avant le 01/01/2020 par accord collectif ou décision employeur après consultation CE, à défaut DP, DUP ou instance regroupée

Si échéance mandats entre 23/09/2017 et 31/12/2017

Prorogation automatique mandats jusqu'au 31/12/2017



Prorogation possible (1 an max), par accord collectif ou décision employeur après avis CE, à défaut DP, DUP ou instance regroupée

Si échéance mandats entre 1/01/2018 et 31/12/2018

Prorogation ou réduction possible dans la limite d'1 an, par accord collectif ou décision employeur après avis CE, à défaut DP, DUP ou instance regroupée

Si échéance mandats entre 1/01/2019 et 31/12/2019

Réduction possible dans la limite d'1 an, par accord collectif ou décision employeur après avis CE, à défaut DP, DUP ou instance regroupée

Avant la mise en place du CSE :

Pour faire coïncider l'échéance des anciens mandats et CSE



Possible prorogation ou réduction pour 1 établissement ou l'entreprise

Après la mise en place du CSE :

Possibilité, par accord ou décision unilatérale, de fixer des durées de mandat des représentants du CSE d'établissement différentes pour chaque établissement (dans une limite comprises entre 2 et 4 ans)

Ajout
Loi de ratification

Transfert des biens au CSE :

Transfert de plein droit aux CSE des biens, droits et obligations, créances et dettes des anciennes IRP (CE, CCE, DUP, CHSCT, instance regroupée)

Disposition inapplicable si le CSE n'a pas la personnalité morale (entreprise de moins de 50 salariés)

- Lors de leur dernière réunion, les anciennes IRP décident de l'affectation des biens à destination du CSE (exemple : x euros au budget de fonctionnement, x euros au budget ASC et, au sein du budget ASC, x euros pour le financement de telle activité)

- Lors de sa première réunion, le CSE décide soit d'accepter les affectations, soit de décider d'affectations différentes.

Modification
ordonnance
du 20/12/17

Identification des règles applicables avant la mise en place du CSE

Application des anciennes règles (légales et réglementaires) relatives aux anciennes IRP dans l'attente de la mise en place du CSE

Tempérament : possibilité, avant même la mise en place du CSE, de négocier un accord relatif à l'organisation des consultations récurrentes, de la BDES, et l'organisation des consultations ponctuelles, conformément aux nouvelles dispositions prévues pour le CSE

Application immédiate des nouvelles règles (légales et réglementaires) hors CSE (exemple : la négociation collective dans les entreprises sans DS)

Il faut alors remplacer, dans les nouveaux textes, l'expression **CSE** par **CE** ou bien par **CE ou à défaut DP**, ou bien encore par **CHSCT**

Sort des accords collectifs relatifs aux IRP :



Cessent de produire effet, à compter de la mise en place du CSE, les stipulations des accords d'entreprise, des accords de branche et des ANI, fixant les règles relatives aux anciennes IRP (qu'il s'agisse de règles relatives à l'élection, au fonctionnement ou encore aux attributions)

L'entreprise qui souhaite conserver ces règles doit les renégocier dans un nouvel accord

Niveaux de mise en place du comité social et économique (CSE)

Art. L2313-1
et s.

Entreprise

Établissements
distincts (ED)

Unité
économique
et sociale

Plusieurs
entreprises

Dans le
cadre du
protocole
d'accord
préélectoral
(PAP)

Le nombre et le périmètre
des ED sont déterminés

par :

- accord d'entreprise,
- ou à défaut d'accord et en l'absence de DS, par accord employeur / CSE,
- ou à défaut, par l'employeur seul, en considération de l'autonomie de gestion du responsable d'étab.

Des CSE d'étab et un CSE central sont constitués dans les entreprises **d'au moins 50 salariés** comportant au moins 2 ED

Effectif d'au
moins 11
salariés

Reconnue
par accord
ou décision
de justice

Justifié par la nature et
l'importance de problèmes
communs aux entreprises
d'un même site ou d'une
même zone

Par accord
interentreprises entre
employeurs et syndicats
interpro. ou départemental

Ajout
Loi de ratification

Niveaux de mise en place du comité social et économique (CSE)

Art. 2313-1 s.

Décision de l'employeur sur le nombre et périmètre des établissements distincts

Décret
Art. R. 2313-1

Information par l'employeur

- de chaque OSR de l'entreprise et de chaque OS ayant constitué une section syndicale,
- le CSE lorsqu'il y a eu une tentative d'accord avec le CSE

Décret
Art. R. 2313-1

Contestation devant le Direccte

dans le délai de 15 jours à compter de l'information, possible par :

- les OSR
- les OS ayant constitué une section syndicale
- le CSE (si tentative de négociation avec le CSE)

Décret
Art. R. 2313-2 s,

Décision du Direccte

dans le délai de 2 mois, à compter de la réception de la contestation

Recours devant le tribunal d'instance dans un délai de 15 jours suivant notification de la décision du Direccte. Si décision implicite de rejet du Direccte, recours par :

- les OSR
- les OS ayant constitué une section syndicale
- le CSE (si tentative de négociation avec le CSE)

Au sein du CSE, mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Entreprise et
établissement
distinct (ED)
d'au moins
300 salariés

Sur décision IT
pour entreprise
et ED moins de
300 salariés

Décision peut être
contestée devant
le Direccte

Établissement
comprenant
au moins 1
installation
nucléaire de
base et classés
Seveso

Ordre
public

- ✓ Les membres de cette commission sont désignés parmi les membres du CSE par délibération (majorité des membres présents)
- ✓ La commission se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, sauf expertises et consultations
- ✓ La commission comprend au moins 3 membres (dont 1 du second collège, ou le cas échéant du 3^{ème} collège)
- ✓ Elle est présidée par l'employeur ou son représentant

Au sein du CSE, mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail

Modalités de mise en place (quand CSSCT obligatoire)

Champ de la négociation

Dispositions
supplémentaires

Accord d'entreprise
avec les OSR ayant
recueilli *plus de 50%*
des SE (avec DS)

Absence de DS :
accord employeur et CSE
(adopté à la majorité membres
titulaires)

En l'absence
d'accord :
RI du CSE

- **nombre de membres de la ou des CSSCT**
- **missions déléguées à la commission par le CSE (dans le respect de l'ordre public: donc limitées aux questions de santé, sécurité et des CT et à l'exception du recours à l'expert et des attributions consultatives) + modalités d'exercice**
- **modalités de fonctionnement** (notamment heures de délégation)
- **modalités de formation (durée mini : 3j entreprises – 300 / 5j entreprises d'au – 300)**
- **le cas échéant, moyens qui leur sont alloués**
- **le cas échéant, conditions et modalités formation spécifique sur risques ou facteurs de risques particulier**

Mise en place de la Commission Santé, Sécurité et Condition de Travail

Art.
L. 2315-36 s.

Au sein du CSE, mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail

Modalités de mise en place (quand CSSCT non obligatoire)

Champ de la négociation

Accord d'entreprise avec les OSR ayant recueilli *plus de 50%* des SE (avec DS)

Absence de DS :
accord employeur et CSE
(adopté à la majorité membres titulaires)

Dispositions supplétives

En l'absence d'accord :
l'employeur fixe le nombre de CSSCT

Le RI définit les modalités
1° à 6°

1° nombre de membres de la ou des CSSCT

2° missions déléguées à la commission par le CSE (limitées aux questions de santé, sécurité et des CT et à l'exception du recours à l'expert et des attributions consultatives) **+ modalités d'exercice**

3° modalités de fonctionnement (notamment heures de délégation)

4° modalités de formation

5° le cas échéant, moyens qui leur sont alloués

6° le cas échéant, conditions et modalités formation spécifique sur risques ou facteurs de risques particulier

Au sein du CSE, mise en place des représentants de proximité (Dispositif facultatif)

L'accord collectif qui détermine le nombre et le périmètre des ED peut prévoir la mise en place de représentants de proximité.

L'accord définit :

Nombre de représentants
de proximité

Attributions des
représentants de proximité,
notamment en matière
d'HSCT

Modalités de leur
désignation

Modalités de
fonctionnement
(notamment heures de
délégation)

Les représentants de proximité sont membres du CSE ou désignés par lui

Lors du
renouvellement

Si effectif de 50
salariés non atteint
durant 12 mois
consécutifs
précédant le
renouvellement



Le CSE cesse d'exercer attributions prévues pour les entreprises d'au moins 50 salariés, et applique exclusivement les attributions prévues pour les entreprises entre 11 et 50 salariés

Si effectif en
dessous de 11
salariés pendant au
moins 12 mois
consécutifs



A l'expiration du mandat,
le CSE n'est pas renouvelé

A l'expiration du
mandat

Entreprises d'au moins 11 et de moins de 50 salariés

Présenter les réclamations individuelles et collectives des salariés

Promouvoir la santé, sécurité et les conditions de travail + réaliser des enquêtes en matière d'AT/MP

Possibilité de saisir l'IT des plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer la contrôle

~~Consultation
DP sur
l'utilisation du
CICE~~

~~Missions DP en
matière de
formation~~

Droits d'alerte :

- atteinte aux droits des personnes
- danger grave et imminent
- en matière de santé publique et environnement

Ajout
Loi de ratification

Entreprises d'au moins 50 salariés

Attributions générales

+ attributions
pour effectif
entre 11 et 50

- ❖ Info / consultation sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment :
 - mesures de nature à affecter volume ou structure effectifs
 - modification organisation économique ou juridique
 - durée du travail ou conditions d'emploi, de travail et de formation
 - introduction de nouvelles techno, aménagement important modifiant les conditions de santé
 - mesures prises en vue de faciliter la mise, remise ou maintien au travail des accidentés, invalides, travailleurs handicapés

Si conclusion d'un accord GPEC : le CSE n'a plus à être consulté sur le sujet

- ❖ Dans le champ de la santé, sécurité et conditions de travail :
 - analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs + effets de l'exposition aux facteurs de risques
 - contribuer à faciliter notamment l'accès des femmes à tous les emplois, résolution des problèmes liés à la maternité, adaptation et aménagement postes pour faciliter l'accès et le maintien personnes handicapées à tous les emplois
 - susciter initiative et proposer actions prévention du harcèlement M et S

Entreprises d'au moins 50 salariés

Consultations **RÉCURRENTES**

1

ORDRE PUBLIC

❖ Le CSE est consulté sur :

Orientations
stratégiques

Situation économique et financière

Politique sociale, conditions de
travail et emploi

Décret (art. R.2312-16 s)
prévoit des informations ciblées dans la BDES

- ❖ **Base de données économiques et sociales (BDES)** rassemblant toutes les infos nécessaires aux consultations et infos récurrentes que l'employeur met à la disposition du CSE.
- ❖ **La mise à disposition** actualisée vaut communication des rapports et infos, dans le respect des périodicités prévus par le code du travail

Entreprises d'au moins 50 salariés

Consultations RÉCURRENTES

2

CHAMP DE LA NÉGOCIATION

- ❖ Un accord d'entreprise ou, en l'absence de DS, un accord entre l'employeur et le CSE (à la majorité des titulaires), peut définir :

Contenu, périodicité et modalités consultations

périodicité des consultations = maxi 3 ans

Par accord de groupe : consultation sur les orientations stratégiques possible au niveau du comité de groupe

Liste et contenu des infos nécessaires aux consultations

Organisation, architecture, contenu et modalités de fonctionnement de la BDES

reprise des rubriques actuelles

Nombre de réunions annuelles

6 réunions minimum

Niveaux de consultation et, le cas échéant, leur articulation

Délais dans lesquels les avis du comité sont rendus

A défaut d'accord d'entreprise, un accord de branche peut définir l'architecture de la BDES et ses modalités de fonctionnement dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Entreprises d'au moins 50 salariés

Consultations RÉCURRENTES

3

DISPOSITIONS SUPPLÉTIVES

A défaut d'accord, les dispositions sur :

- périodicité
- contenu et modalités des consultations récurrentes
- contenu des infos préalables

sont celles actuellement applicables au comité d'entreprise.



Entreprises d'au moins 50 salariés

Consultations PONCTUELLES

1

ORDRE PUBLIC

Le CSE est consulté sur :

Méthodes de recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés

Restructuration et compression des effectifs

Licenciement collectif pour motif économique

Opérations de concentration

Offres publiques d'acquisition

Procédures de sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire

Entreprises d'au moins 50 salariés

Consultations PONCTUELLES

2

CHAMP DE LA NÉGOCIATION

Un accord d'entreprise, ou en l'absence de DS, un accord entre l'employeur et le CSE (à la majorité des titulaires) peut définir :

Contenu
des consultations

Modalités de ces
consultations

Délais dans lesquels
les avis du CSE sont rendus

Un accord de groupe peut prévoir que les consultations ponctuelles sont effectuées au niveau du comité de groupe

Entreprises d'au moins 50 salariés

Consultations PONCTUELLES

3

DISPOSITIONS SUPPLÉTIVES

A défaut d'accord, les dispositions sur :

- les informations à remettre lors de la mise en place de l'instance
- les informations en cas de restructuration et compression des effectifs

sont celles actuellement applicables au comité d'entreprise.

Entreprises d'au moins 50 salariés

DROIT D'ALERTE

Application des anciennes dispo sur CE et CHSCT

En cas d'atteinte aux droits des personnes

En cas de danger grave et imminent

En cas d'utilisation non conforme du CICE

En matière sociale

En matière économique

Décret
Art. R. 2312-29 et 30

Si CSE saisit organe administration ou surveillance : délibération dans le mois de la saisine.
Extrait PV délibérations avec réponse motivée à la dmde d'explications adressée au CSE dans le mois suivant réunion organe chargé de l'adm ou de la surveillance.
Pr sociétés autres que celles ayant un Cadm ou surveillance ou dans les GIE, communication du rapport aux associés ou mb du GIE dans les 8j de la délibération du CSE demandant communication.

Attributions du comité social et économique (CSE)

Art.
L.2312-72 s.

Entreprises d'au moins 50 salariés

PARTICIPATION CONSEILS ADMINISTRATION/SURVEILLANCE

2 membres du CSE

1 pr catég.
cadres,
techniciens,
Amaîtrise

1 pr catég.
ouvriers et
employés

4 membres du CSE

1 pr
catég.
Amaîtrise

2 pr catég,
ouvriers et
employés

1 pr catég,
ingénieurs,
chefs de service
et cadres

S'il y a 3
collèges

- Assistent aux séances des conseils (administration ou surveillance) avec voix consultative
- Accès aux mêmes documents que ceux adressés ou remis aux membres de ces instances
- Possibilité de soumettre vœux au conseil d'administration ou de surveillance, qui donne un avis motivé sur ces vœux.
- **Possibilité pour le CSE de demander en justice désignation mandataire chargé de convoquer AG actionnaires (urgence) ou requérir inscription projets de résolution à l'ODJ des assemblées**

**Décret
29/12/17
R. 2312-31
à 34**

- Dmde en justice auprès du président Tcommerce statuant en référé
- Dmde inscription ODJ : décret détaille selon type d'actions de la société
+ 5j après réception projet de résolution, prés Cadm ou DG directoire ou gérant SAS
accusent réception au représentant du CSE du projet par LR ou voie électronique

Entreprises d'au moins 50 salariés

1

CSE assure, contrôle, participe gestion ASC

Décret : art. R. 2312-35 à 59

Reprise des règles existantes pour le CE en matière de nature des ASC, et de modalités de gestion.

Les ASC comprennent :

- Institutions sociales de prévoyance et d'entraide
- ASC tendant à l'amélioration des conditions de bien être (cantines, crèches...)
- Loisirs et sports
- Institutions d'ordre professionnel ou éducatif (centres d'apprentissage...)
- Service sociaux
- Services de santé au travail institué dans l'entreprise

Gestion des ASC effectuée : par le CSE, ou une commission spéciale du CSE, ou personnes désignées par CSE, ou organismes créés par CSE et ayant reçu délégation ; également possibilité de gestion par un CSE des ASC interentreprises.

Budgets du comité social et économique (CSE)

Activités sociales et culturelles

Art.
L.2312-78 s.


Entreprises d'au moins 50 salariés

Ajout
Loi de ratification

- Contribution employeur fixée par accord d'entreprise

2

- A 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**
(suppression des anciens planchers légaux applicables au CE)

 **Le décret du 29/12/17 ne reprend pas le dernier « plancher »** (3^{ème} plancher réglementaire) = la contribution de l'employeur ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses de l'entreprise atteint au cours des 3 dernières années

Budgets du comité social et économique (CSE)

Activités sociales et culturelles

Art.
L.2312-78 s.

Entreprises d'au moins 50 salariés

3

Entreprise avec plusieurs CSE d'établissement : détermination montant global contribution au niveau entreprise

Répartition contribution entre les CSE d'étab par accord d'entreprise au prorata des effectifs des étab ou MS ou 2 critères combinés, à défaut prorata MS chaque étab.

4

Calcul budget ASC sur la **masse salariale brute** = ensemble des gains et rému soumis à cotisations (L. 242-1 CSS), sauf indemnités rupture du CDI

Sommes au titre de l'intéressement et de la participation **non incluses** dans la MSB

Ajout
Loi de ratification

Entreprises d'au moins 50 salariés

5

Possible **transfert excédents** ASC vers budget fonctionnement.

Décret : art. R. 2312-35 à 59

Reliquat budgétaire : possible transfert de l'excédent ASC vers budget de fonctionnement ou associations, **dans la limite de 10% de cet excédent.**

Somme et modalités d'utilisation inscrites dans comptes du CSE (ou, le cas échéant, livre comptable) + rapport sur analyse des comptes du CSE

Composition et mandat des membres du comité social et économique (CSE)

Art.
L.2314-1 s.
L. 2314-33

Salariés – nombre déterminé par décret CEtat

Membres élus
pour 4 ans

Nb = titulaires
et suppléants

Suppléant assiste aux réunions seulement en l'absence du titulaire ... mais doit aussi lui être communiqué l'ODJ

+ Chaque OSR (entreprise ou établissement) peut désigner un RS au CSE

Assistent aux réunions avec voix consultative (dans les entreprises d'au moins 50 salariés) :

- RS au CSE
- Médecin du travail
- Responsable interne service sécurité/conditions travail, ou à défaut, agent chargé sécurité/conditions de travail

Composition et mandat des membres du comité social et économique (CSE)

Art.
L.2314-1 s.
L. 2314-33

**Modification
ordonnance
du 20/12/17**

le nombre de membres et le nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés par accord (PAP) :

- de manière générale ;
- ou de manière particulière dans les conditions de L. 2314-7 = possible modification par le PAP nb de sièges et volume heures individuelles de délégation dès lors que volume global des heures de délégation au sein de chaque collège est respecté

**Décret
R. 2314-1**

Si pas de dispositions dans le PAP, le décret fixe :

- nombre de membres du CSE
- nombre mensuel d'heures de délégation

Pas de crédit d'heures supplémentaires prévu dans le décret pour les représentants de proximité (= nécessité de négocier un accord pour cela)

**Modification
Loi de ratification**

Nombre de mandats successifs limité à 3 sauf :

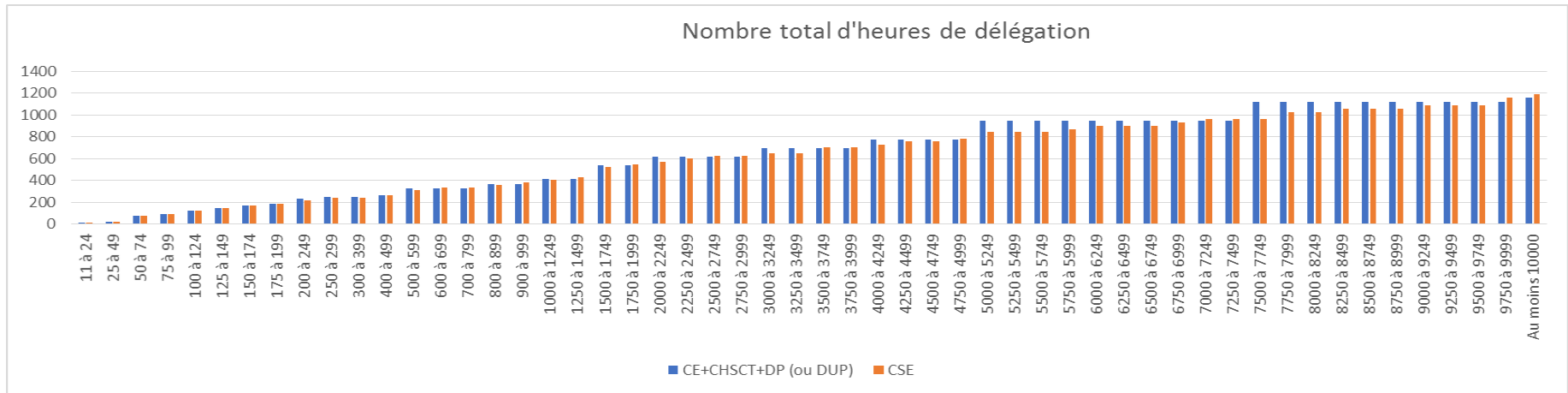
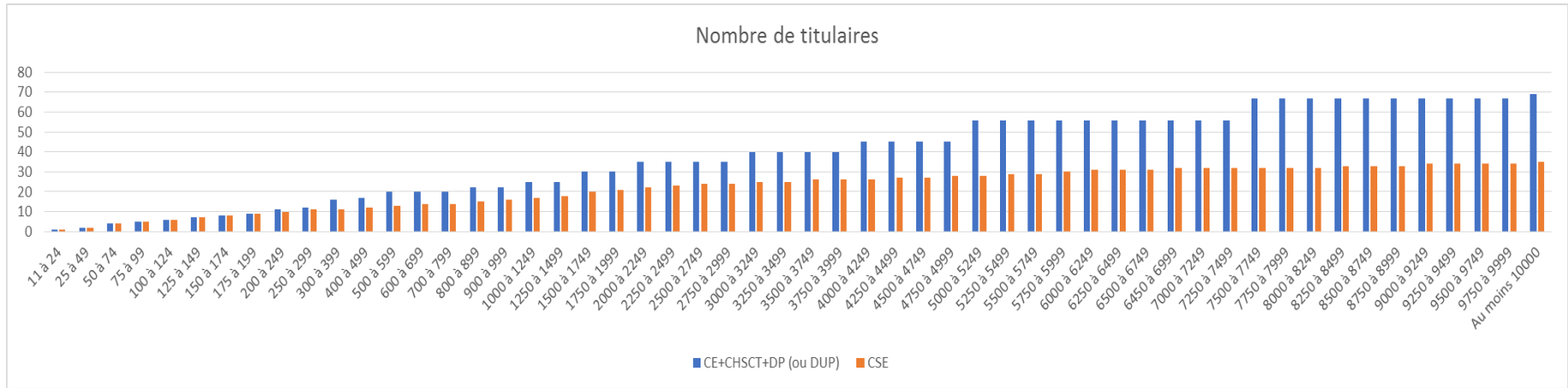
- Entreprises moins de 50
- Entreprises entre 50 et 300 si le PAP ne limite pas à 3 le nombre

Nb maxi de 3 mandats successifs applicable aux membres CSE central et CSE établissement

En attente d'un décret

Composition et mandat des membres du comité social et économique (CSE)

Art.
L.2314-1 s.
L. 2314-33



Elections du comité social et économique (CSE)

Art.
L.2314-4 s.

Pour les entreprises entre 11 et 20 salariés

L'employeur invite les OS à la condition qu'au moins 1 salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours (à compter de l'information du personnel). A défaut, établissement d'un PV de carence

En cas de PV de carence
(modif ordo 6)

La demande d'organisation d'élections ne peut intervenir *qu'à l'issue d'un délai de 6 mois après l'établissement de ce PV.*

Collèges électoraux
(modif ordo 6)

Dans les établissements n'élisant qu'un membre CSE (1 T/1 S) : possibilité de mettre en place 1 collègue unique.

Elections partielles
(modif Conseil constitutionnel
Décision n° 2018-761
du 21 mars 2018)

Obligation d'organiser des élections partielles en cas d'annulation de candidature d'élus pour non-respect de la représentation équilibrée femmes/hommes, si cas d'élections partielles (alors que le PLR avait décidé d'écarter cette règle)

Elections du comité social et économique (CSE)

Décret : art. R. 2314-4 : électorat et éligibilité

En cas de dérogation aux conditions d'ancienneté par l'IT : sa décision peut faire l'objet d'un recours devant TI **dans les 15 jours** suivant sa notification.

Décret : art. R. 2314-5 et s. : modalités du vote électronique / attribution des sièges + D. 2315-1 et 2 : visioconférence

Pas de modifications

=

application de toutes les anciennes dispositions sur le CE

Dispositions communes

Membres CSE tenus au **secret professionnel** (informations sur les procédés de fabrication) + **obligation de discrétion** (informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles)

Possibilité de recourir à la **visioconférence** par accord entre employeur et élus du CSE.

Si pas d'accord : visioconférence limitée à 3 réunions par année civile.

Déplacement et circulation :

- Déplacement possible hors de l'entreprise durant heures de délégation
- Libre circulation dans l'entreprise durant les heures de délégation et en dehors des heures habituelles de travail + possibilité prise de contact nécessaire à accomplissement mission

Dispositions communes

Affichage possible sur emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales + portes d'entrée des lieux de travail

Formation :

- Temps consacré aux formations = temps de travail rémunéré comme tel, non déduit des heures de délégation
- Formations dispensées par certains organismes déterminés (liste arrêtée par l'autorité administrative ou organismes susceptibles de dispenser la FESS) – formations renouvelées quand les représentants ont exercé leur mandat durant 4 ans consécutifs ou non

1

Dispositions communes heures de délégation

Paiement comme TTE, non déduit du crédit d'heures :

- ❖ Temps passé à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent

Modifications ordonnance 20/12/17

- ❖ Réunions *internes* du CSE et de ses commissions, dans ce cas dans la limite d'une durée globale fixée par accord ou à défaut par décret

Modif ordo 20/12/17

- ❖ Enquêtes menées après un AT grave ou incidents répétés

Fonctionnement du comité social et économique (CSE)

Dispositions communes
heures de délégation

Décret : art. R. 2315-7

Temps passé en réunion des commissions
=
pas de déduction des heures de délégation dès lors que
durée annuelle globale de ces réunions ne dépasse pas

Sauf CSSCT

30 heures

Pour les entreprises de
300 à 1000 salariés

60 heures

Pour les entreprises
d'au moins 1000 salariés

Effectif apprécié 1 fois/an, sur les 12 mois précédents, à compter du 1^{er}
mois suivant celui au cours duquel le CSE a été élu

2

Dispositions communes heures de délégation

Modalités d'utilisation des heures de délégation

Possibilité
pour les membres du CSE
d'utiliser leurs heures de
délégation
sur une durée supérieure au
mois

Possibilité
pour les membres du CSE
de se répartir entre eux ou avec
les membres suppléants
leurs heures de délégation

Fonctionnement du comité social et économique (CSE)

Dispositions communes heures de délégation

Décret : art. R. 2315-3 et s.

Annualisation : possibilité d'utiliser les heures avec une double limite :

- cumulativement dans la limite de 12 mois
- 1,5 fois le crédit dont le membre du CSE bénéficie

Information de l'employeur au + tard 8 jours avant date prévue pour leur utilisation

Mutualisation : possibilité de répartir les heures avec une limite :

- 1,5 fois le crédit dont le membre titulaire du CSE bénéficie

Information de l'employeur au + tard 8 jours avant date prévue pour leur utilisation
Document écrit précisant identité des membres + nb heures mutualisées entre eux

Crédit d'heures pour les salariés en forfait jours : regroupement du crédit en $\frac{1}{2}$ journée (= 4h). Si crédit ou fraction du crédit restant inférieur à 4h : les RP disposent d'une $\frac{1}{2}$ journée qui vient en déduction du nb annuel de jours travaillés fixés dans la convention de forfait.

Dispositions communes – Formation

1

Temps consacré à la formation

- Pris sur le temps de travail
- Rémunéré comme tel
- Non déduit des heures de délégation

2

Formations dispensées

- soit par un organisme figurant sur liste arrêtée par préfet de région (après avis du conseil régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation)
- soit par un des organismes pour le congé FESS (centres rattachés aux OS ou instituts spécialisés)

3

Formation renouvelée quand les représentants ont exercé leur mandat durant 4 ans, consécutifs ou non

Modification
Loi de ratification

Dispositions communes – Formation SST

Tous les membres du CSE bénéficient de la formation SST

Cette formation est **prise en charge par l'employeur**

Durée de la formation: 3 à 5 jours, en référence aux règles prévues pour la CSSCT

1 Contenu et organisation de la formation

**Art. R. 2315-9 et s.
Formation SST**

- ❖ Formation dispensée dès 1^{ère} désignation en tant qu'élu CSE
- ❖ Stages distincts pour le renouvellement de la formation – adapté aux demandes particulières des stagiaires

2 Obligation des organismes de formation

- ❖ Formation dispensée par des organismes sur liste arrêtée par Ministre du Travail, ou agréés par préfet de région
- ❖ Délivrance d'une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur quand il reprend le travail

3 Congé de formation

- ❖ Demande du salarié, en précisant date, durée, prix stage et nom OF – demande présentée au – 30j avant formation – congé pris en 1 seule fois (sf commun accord)
- ❖ Refus en cas de conséquences préjudiciables à bonne marche entreprise : notifié dans délai 8j à compter de la réception de la demande – report limité à 6 mois.

Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés

Local : mise à disposition par l'employeur d'un local nécessaire pour permettre aux membres du CSE d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir.

Réunions :

- **au moins 1 fois par mois** + possibilité d'être reçus sur demande en cas d'urgence
- possibilité pour l'employeur de se faire assister de **collaborateurs** – nombre équivalent aux représentants du personnel titulaires
- remise d'une **note écrite** à l'employeur exposant demandes présentées par CSE **2 jours ouvrables avant réunion + réponse** de l'employeur par écrit au plus tard **dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion.**
- les demandes du CSE et les réponses motivées de l'employeur sont transcrites sur un **registre** ou annexées à ce registre.

Pas de personnalité morale, pas de secrétaire ni trésorier,
pas de budget de fonctionnement ni d'ASC...

Dispositions pour les entreprises d'au moins 50 salariés

La loi fait bien référence aux entreprises, et non pas aux établissements

- ➔ Doté de la personnalité civile
- ➔ Gère son patrimoine
- ➔ Présidé par l'employeur + assistance éventuelle de 3 collaborateurs avec voix consultative
- ➔ Désignation d'un secrétaire et d'un trésorier parmi les membres titulaires
- ➔ Elaboration obligatoire d'un règlement intérieur
Sauf accord de l'employeur, le RI ne peut comporter des clauses lui imposant des obligations en plus de la loi
Cet accord = engagement unilatéral de l'employeur qui peut être dénoncé à tout moment
- ➔ Mise à disposition d'un local aménagé + matériel nécessaire
Dans ce local, possibilité d'organiser des réunions d'infos internes au personnel + d'inviter des personnalités extérieures, syndicales ou autres

Ajout
Loi de ratification

Dispositions pour les entreprises d'au moins 50 salariés

➔ RÉUNIONS

Pas d'obligation de respecter en + les règles de fonctionnement prévues dans les entreprises de moins de 50 salariés

Modification Loi de ratification

Entreprises entre 50 et 300 salariés



1 fois tous les 2 mois

Entreprises d'au moins 300 salariés



1 fois par mois

+ Possibilité 2^{ème} réunion demande majorité membres CSE

ORDRE PUBLIC

Au moins 4 des réunions portent sur attributions CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail.
+ CSE réuni à la suite de tt accident ayant entraîné des conséquences graves.

Possibilité de faire appel à des personnes extérieures : chef entreprise voisine / toute pers de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée

Fonctionnement du comité social et économique (CSE)

Dispositions pour les entreprises
d'au moins 50 salariés

RÉUNIONS

Décret : R. 2315-23

Attestations, consignes, résultats, rapports sur vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de la SST : présentation au CSE au cours de la réunion suivant réception par employeur.

Chaque mb CSE peut demander transmission des doc.

Info du président sur observations IT, médecin inspecteur et agents services prévention sécurité soc au cours de la réunion suivant leur intervention

Fonctionnement du comité social et économique (CSE)

Dispositions pour les entreprises d'au moins 50 salariés

Réunions : ORDRE DU JOUR

Établissement conjoint entre président et secrétaire

Consultations rendues obligatoires par disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif : possible inscription de plein droit par président ou secrétaire

Envoi ODJ 3 jours au moins avant réunion du CSE : aux suppléants et titulaires

Si réunion du CSE à la demande de la majorité membres : questions jointes à la convocation sont inscrites de plein droit à l'ODJ

Fonctionnement du comité social et économique (CSE)

Dispositions pour les entreprises d'au moins 50 salariés

Réunions : VOTES ET DÉLIBÉRATIONS

Résolutions CSE prises à la majorité membres présents
Pas de participation du président quand consultation CSE en tant que
délégation du personnel

Décret : art. R. 2315-24

Réunions : PROCÈS VERBAL

PV établi par le secrétaire du CSE : délais et modalités prévus par accord ou à défaut par décret (15 jours en principe)

A l'issue du délai : transmission PV à l'employeur – décision motivée sur propositions lors de la réunion suivante

Possibilité recours enregistrement ou sténographie (décret)

Possible affichage ou diffusion du PV par le secrétaire – voir le RI du CSE

Décret : art. R. 2315-25 et s.

Dispositions pour les entreprises d'au moins 50 salariés

Commissions du CSE :

1

ORDRE PUBLIC : CSSCT et commission des marchés

Création d'une CSSCT dans certaines entreprises et établissements

Création d'une commission des marchés pour les CSE dépassant certains seuils

Loi de ratification

2

CHAMP DE LA NÉGOCIATION : possibilité de prévoir commissions supplémentaires pour examen problèmes particuliers par accord d'entreprise

3

DISPOSITIONS SUPPLÉTIVES : à défaut d'accord, les commissions actuelles du CE sont maintenues pour le CSE
= **Commissions économique / formation / information et aide au logement / égalité professionnelle / marchés**

+ Décret : art. R. 2315-28 et s.

Dispositions pour les entreprises d'au moins 50 salariés

➔ Budget du CSE : subvention de fonctionnement

Modification
Loi de ratification

- 0,20% MSB dans les entreprises de 50 à **moins de 2000** salariés
- **0,22% MSB** dans les entreprises **d'au moins 2000** salariés

Suppression des sommes participation/intéressement dans la MSB

Possibilité pour le CSE de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des DS **et formation représentants de proximité quand ils existent**

+

Possibilité de **transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement à la subvention des ASC**

En attente d'un décret

Quand financement frais expertise pris en charge intégralement par l'employeur au lieu d'une partie du CSE (80/20 pour certaines consultations), le CSE ne peut pas transférer d'excédents du budget de fonctionnement au financement des ASC pendant 3 ans

Dispositions pour les entreprises d'au moins 50 salariés

Budget du CSE : subvention de fonctionnement

Pour les entreprises à établissements multiples :

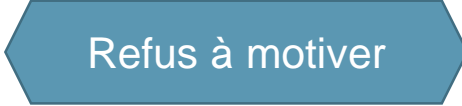
- détermination quote part budget fonctionnement CSE central par accord entre CSE central et CSE établissements
- à défaut d'accord : par décret

Décret : art. R. 2315-32

Le TI fixe le montant de la subvention de fonctionnement que doit rétrocéder chaque CSE d'étab au CSE central en vue de constituer le budget de fonctionnement de ce dernier

Dispositions pour les entreprises d'au moins 50 salariés

Formation économique du CSE

- Les membres **titulaires** élus pour la première fois au CSE peuvent bénéficier d'un congé de formation économique d'une durée maximale de 5 jours, qui s'impute sur le CFESS
- Congé de droit sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du CSE, que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables pour la production ou la bonne marche de l'entreprise  Refus à motiver
- Le financement de la formation (frais inscription, de formation et éventuellement déplacement) est pris en charge par le CSE

Fonctionnement du comité social et économique (CSE)

Dispositions pour les entreprises
d'au moins 50 salariés

➔ Expertise : CAS DE RECOURS

1

CONSULTATIONS ANNUELLES

Orientations
stratégiques

Situation
économique et
financière

Politique sociale,
conditions de travail
et emploi

Un accord d'entreprise, ou à défaut avec le CSE, peut adapter
nombre d'expertises sur une ou plusieurs années

2

CONSULTATIONS PONCTUELLES

Opérations de
concentration

Droit
d'alerte éco

Licenciements
collectifs éco

OPA

Prépa certaines
négociations

Projet introduction
nouvelles technologies
(toute entreprise)

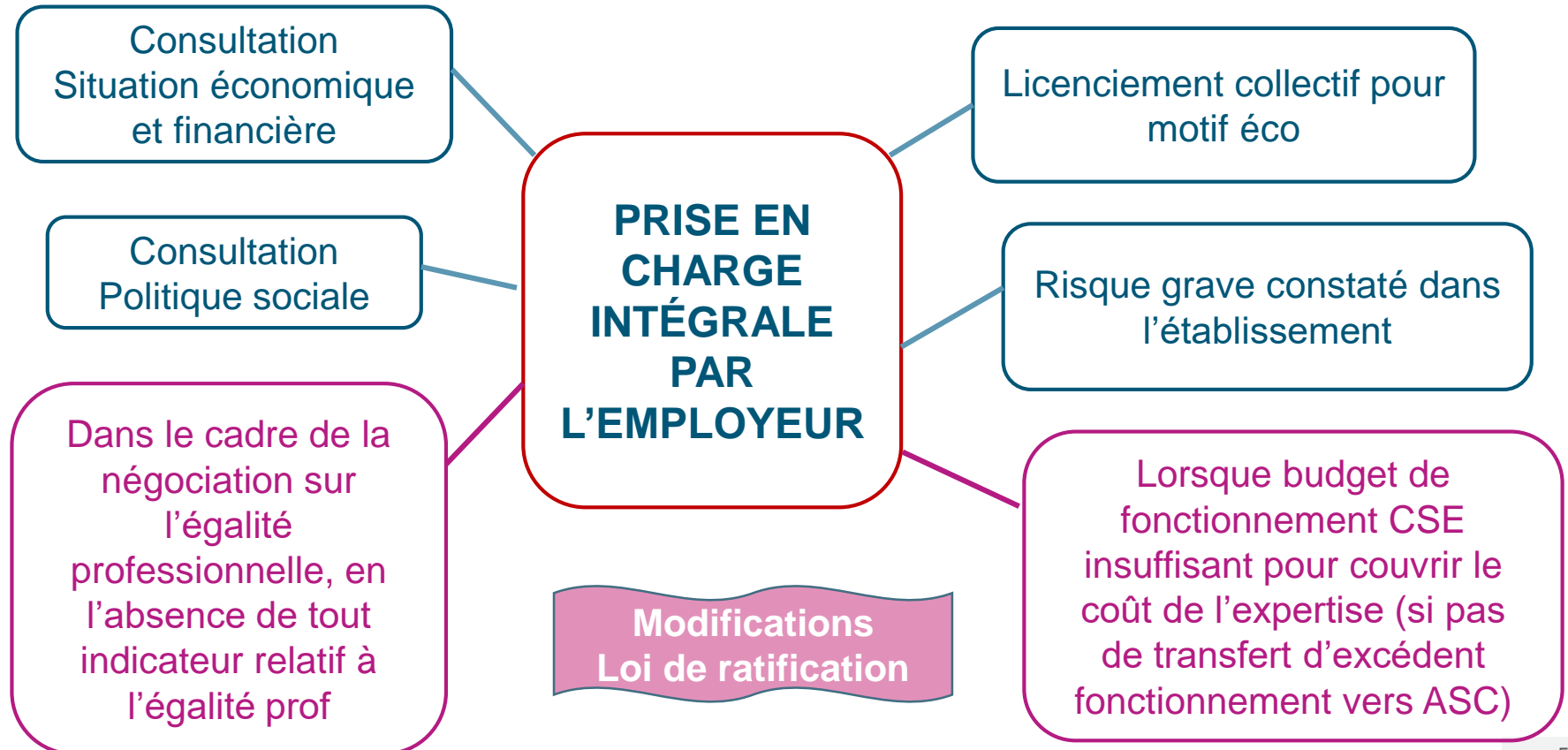
Loi de
ratification

Préparation
négociation égalité
(entreprise 300 s et +)

Risque grave constaté
dans l'établissement

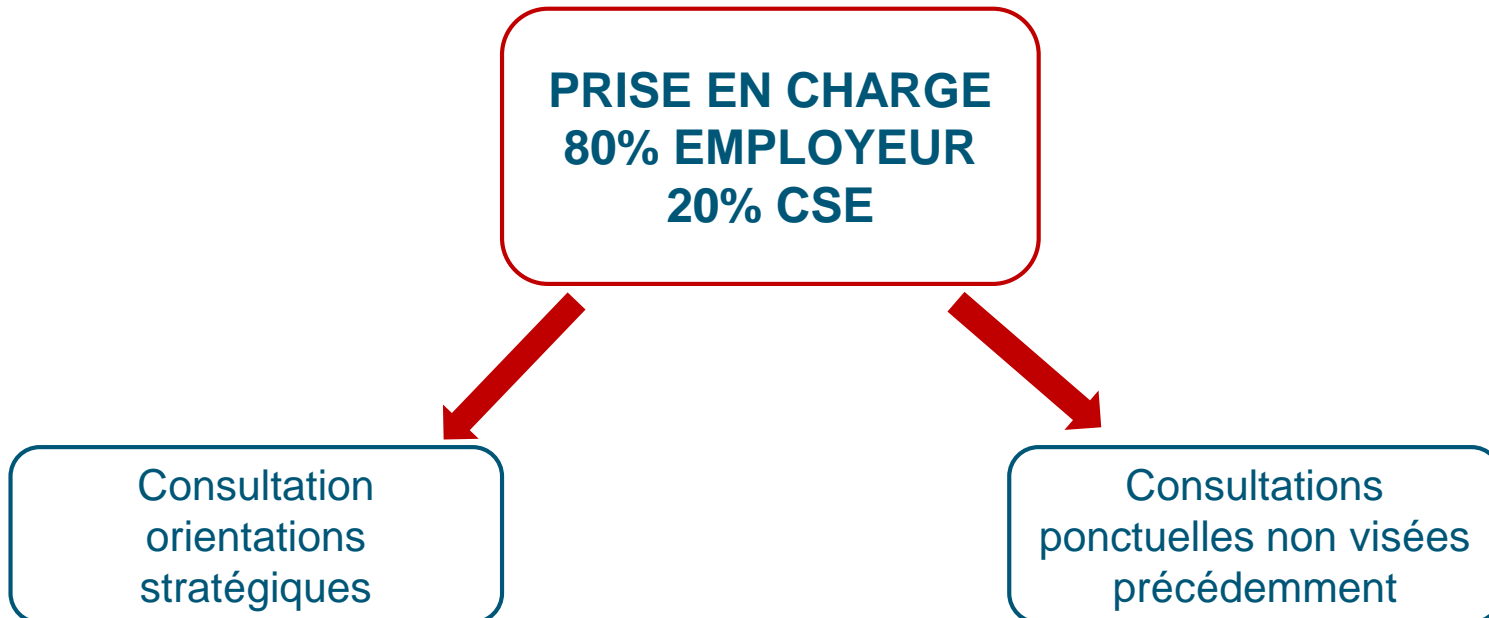
Dispositions pour les entreprises d'au moins 50 salariés

➔ FINANCEMENT



Dispositions pour les entreprises
d'au moins 50 salariés

➔ Expertise : FINANCEMENT



Dispositions pour les entreprises d'au moins 50 salariés

➔ CHOIX DE L'EXPERT : décision du CSE

Modifications par l'ordonnance 20/12/17

A compter
de la désignation
de l'expert



établissement au besoin et
notification à l'employeur
d'un **cahier des charges**
par le CSE

Le cahier des charges n'est donc
plus systématique

Dispositions pour les entreprises d'au moins 50 salariés

➔ DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EXPERT

DROITS

Libre accès
dans
l'entreprise

Infos nécessaires à
l'exercice de sa
mission

**Décret : art. R.
2315-45**

- Au plus tard dans les 3 jours de sa désignation, l'expert demande à l'employeur toutes les infos complémentaires qu'il juge nécessaires à sa mission
- Réponse de l'employeur dans les 5 jours

OBLIGATIONS

Expert tenu aux obligations
de secret et de discrétion

Notification à l'employeur
coût prévisionnel, étendue
et durée expertise
dans délai fixé par décret

**Décret : art. R.
2315-46**

Délai de 10 jours à
compter de sa désignation

Dispositions pour les entreprises d'au moins 50 salariés

➔ DÉLAI

Les délais max prévus par décret ne s'appliquent qu'à défaut d'accord conclu entre l'employeur et le CSE à ce sujet

Ajout
Loi de ratification

Délai maxi remise rapport : décret art. R. 2315-47

Au plus tard 15 jours
avant expiration des
délais de consultation
2^e et 3^e alinéas R.2312-
6
=
2 et 3 mois

**Opération de
concentration** : remise
rapport dans les **8 jours** à
compter de la notification
de la décision Autorité
concurrence ou
Commission euro

**A défaut d'accord et en
dehors des autres cas déjà
visés** : remise rapport dans les
2 mois à compter de sa
désignation. Possible
renouvellement 1 fois pour
durée maxi de 2 mois (accord
avec CSE)

Modalités et conditions de réalisation quand expertise porte sur plusieurs champs : décret art. R. 2315-48

- Rapport d'expertise unique
- Possibilité pour l'expert de s'adjoindre 1 ou plusieurs autres experts sur une partie des travaux

Dispositions pour les entreprises d'au moins 50 salariés

➔ CONTESTATION

Saisine du juge judiciaire = président TGI
par l'employeur
dans un délai de 10 jours
à compter de :

Décret :
R.2315-49
et 50

Délibération
CSE pour le
recours à
l'expertise

Désignation
expert par le
CSE

Notification
cahier des
charges et infos

Notification coût
final de
l'expertise

le juge statue en la forme des référés, en premier et dernier ressort, dans les 10 jours suivant sa saisine.

**Modif
ordo
20/12/17**

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 + possibilité pour le CSE de les prendre en charge.

Composition du CSE central

Employeur ou son représentant + assistance éventuelle de 2 collaborateurs

Elus : nombre égal de titulaires et suppléants, élus par et parmi les membres des CSE d'établissement

Il semble qu'il manque un décret sur la détermination du nombre de membres

**Décret : R.2316-1
et s.**

Sauf accord unanime employeur/OSR, nb maxi membres CSE central = 25 titulaires et 25 suppléants



Secrétaire / secrétaire adjoint / trésorier du CSE = désignés parmi membres titulaires

Membres extérieurs, lorsque les réunions portent sur la santé, la sécurité et les conditions de travail : médecin du travail, agent de contrôle de l'inspection du travail, etc.

Attributions respectives

CSE central seul consulté

Projets décidés au niveau de l'entreprise, sans mesures d'adaptation spécifiques

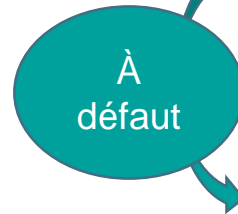
Mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements de projets portant sur l'introduction de nouvelles technologies / modifiant conditions travail, santé et sécurité

Projets et consultations récurrentes décidés au niveau de l'entreprise dont les mesures d'adaptation ne sont pas encore définies

Consultation ultérieure au niveau approprié lorsque les mesures d'adaptation spécifiques auront été définies

Consultation CSE central et CSE d'établissement

Projets décidés au niveau de l'entreprise + mesures d'adaptation définies et spécifiques aux établissements



Accord fixant l'ordre et les délais de consultation

Consultation du CSE d'établissement puis du CSE Central

Consultation du seul comité d'établissement

Projets décidés au niveau de l'établissement

Fonctionnement du CSE central

Réunions

- Fréquence : au moins une fois tous les 6 mois, sur convocation de l'employeur
- Réunions exceptionnelles : sur demande à la majorité des membres

Possible recours à la visioconférence, dans les mêmes conditions que le CSE

Budget

- Pas de budget propre, les CSE d'établissement peuvent décider de leur transférer une partie de leur budget de fonctionnement (convention entre CSE central et CSE étab)

Décret :
D.2316-7

La convention doit comporter différents points, notamment description activité dont gestion est transférée, moyens mis à dispo du CSE central, financement du transfert...

Commission de santé, sécurité et des conditions de travail

- **Commission santé, sécurité et conditions de travail centrale** obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés

Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social dans l'entreprise

1 – Fusion des instances et création du comité social et économique (CSE)

2 – Conseil d'entreprise

CADRE de mise en place

Accord d'entreprise
(DS)
à durée indéterminée

Accord de branche
étendu pour les
entreprises sans DS

Accord d'UES

Modalités de
déroulement des
négociations au
niveau des
établissements

Thèmes sur lesquels certaines
décisions employeur soumises à
avis conforme du conseil
d'entreprise (dont obligatoirement
la formation)

Heures de
délégation (**durée
mini décret**) +
indemnisation frais
de déplacement

Décret : R.2321-1

Chaque élu au conseil d'entreprise participant à une négociation dispose d'heures de délégation qui s'ajoute à celles dont il bénéficie en tant que titulaire CSE.

Durée minimale :

- 12h/mois pour entreprise jusque 149 s
- 18h/mois entreprises de 150 à 499 s
- 24h/mois entreprises d'au moins 500s

ATTRIBUTIONS - négociation

Modif ordo
20/12/17

Tous sujets (cf. avant, il était prévu qu'il ne pouvait pas négocier sur : PSE, PAP, nombre et composition collèges, organisation élections hors temps de travail)

Condition de **validité des accords** :

signature par la majorité des membres titulaires élus du conseil ou par un ou plusieurs membres ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés aux dernières élections

L'accord de mise en place du conseil d'entreprise peut fixer la composition de la délégation de négociation

UIMM

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

**MERCI
DE VOTRE ATTENTION !**