

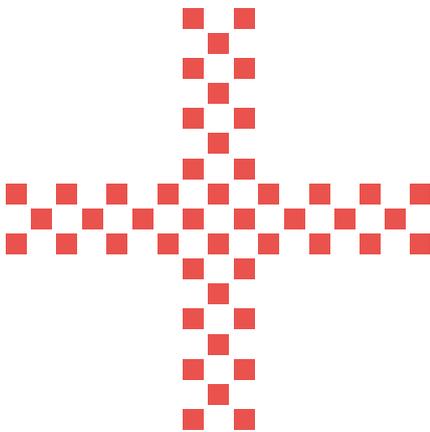
FICHE CSE N°1

LA MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE



Ce qu'il faut retenir

- ✓ Toute entreprise d'au moins 11 salariés doit mettre en place un Comité Social et Economique au plus tard le 31/12/19
- ✓ La mise en place du CSE est obligatoire lorsque l'effectif d'au moins 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs.
- ✓ La reconnaissance de l'existence d'un établissement distinct est déterminée, par priorité, par un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, avec le CSE et, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.



Les entreprises sont tenues de mettre en place un CSE lors de l'échéance des mandats des DP/ CE ou CHSCT si cette échéance intervient avant le 31 décembre 2019 et au plus tard au 31 Décembre 2019 si l'échéance des mandats intervient après cette date.



À noter

Pour les mandats des élus actuels arrivant à échéance en 2019 et avant le 31 décembre, possibilité de réduire la durée des mandats, dans la limite d'un an, afin de mettre en place le CSE.

1. CONDITION D'EFFECTIF

Si le seuil de 11 salariés et les modalités de calcul des effectifs sont inchangés, par contre la période d'appréciation de l'effectif est modifiée. En effet, la mise en place du CSE est obligatoire si l'effectif de 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs. (avant les ordonnances il s'agissait de 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois dernières années). La condition de franchissement de seuil est durcie. Ainsi, un certain nombre de petites entreprises ne seront plus légalement tenues de mettre en place une représentation du personnel.



Exemple

L'entreprise Alpha, qui est dépourvue de toute institution représentative du personnel, a un effectif de 10 salariés en décembre 2017, les effectifs de cette entreprise passent de 10 salariés à 12 salariés en janvier 2018 et se maintiennent au nombre de 12 salariés jusqu'au mois de novembre 2018. Puis l'effectif redescend à 10 salariés en décembre 2018 et janvier 2019 avant de remonter à 12 les 3 mois suivants.

Au cas particulier, l'effectif d'au moins 11 salariés n'a pas été atteint pendant 12 mois consécutifs et l'entreprise Alpha n'est pas tenue de mettre en place un CSE.

2. ENTREPRISE ET ÉTABLISSEMENT DISTINCTS

Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise (ou de l'UES cf. Zoom p.3 pour cette notion).

Lorsque l'entreprise a un **effectif d'au moins 50 salariés** et comporte au moins deux établissements, sont mis en place des CSE « d'établissement » et un CSE « central ».

La détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts se fait par accord d'entreprise conclu par des organisations représentatives rassemblant plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

En l'absence d'accord collectif et de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus du CSE, peut déterminer le nombre et le périmètre de chaque établissement distinct.

Si aucun accord n'a été conclu comme indiqué ci-dessus c'est l'employeur **unilatéralement** qui fixe ce nombre et le périmètre de chaque établissement distinct.

Cette décision unilatérale de l'employeur peut être contestée devant la DIRECCTE dans les 15 jours.



Bon à savoir

En cas de décision unilatérale de l'employeur quant au nombre et périmètre des établissements distincts, l'établissement distinct est déterminé par un seul critère : **l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement**, notamment en matière de gestion du personnel.

En revanche, lorsque le nombre et périmètre des établissements distincts sont déterminés par accord (avec DS ou CSE) aucun critère ne s'impose.

Conclusion : la conclusion d'un accord permet plus de souplesse dans l'organisation de la représentation du personnel.



À noter

En présence d'un délégué syndical, l'Administration considère qu'il est impossible de négocier le périmètre et le nombre des établissements distincts avec le CSE, même en cas d'échec des négociations avec le délégué syndical.



À noter

La suppression du CSE

Une fois que les membres du CSE ont été élus, les mandats perdurent jusqu'à leur terme indépendamment de l'évolution de l'effectif de l'entreprise et même s'il devient inférieur à 11 salariés.

Par contre, le CSE ne sera pas renouvelé à l'échéance des mandats si l'effectif de l'entreprise reste en-dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs.

Ce seuil s'apprécie au cours des 12 mois précédant le renouvellement du CSE.

Dans ce cas, la suppression du CSE (moins de 11 salariés) va donc découler de l'absence d'organisation de nouvelles élections professionnelles à l'échéance des mandats.



Zoom

Unité Economique et Sociale (UES)

L'UES est un ensemble d'entreprises, juridiquement distinctes, qui se caractérise par une concentration des pouvoirs de direction et la similarité ou complémentarité des activités économiques et dispose d'une communauté de salariés au travers d'un statut social et de conditions de travail similaires.

L'UES est reconnue soit par accord collectif d'entreprise soit par décision judiciaire. Dès que l'UES reconnue, le CSE doit être mis en place au niveau de l'UES qui est considérée ainsi comme une entreprise unique et qui peut également comporter des établissements distincts déterminés dans les conditions rappelées ci-dessus.

3. LES MANDATS

Le nombre d'élus titulaires et suppléants est fixé en fonction de l'effectif de l'entreprise.

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
Etc.			

La délégation du personnel élue comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants.

Le nombre des membres de la délégation du personnel à élire peut être modifié à la hausse ou à la baisse dans le protocole d'accord préélectoral à condition que le volume global des heures de délégation au sein de chaque collège soit au moins égal à celui résultant du nombre de membre fixé par la loi.

La limitation du nombre de mandats successifs

Ceux-ci sont limités à trois **sauf dans les entreprises de moins de 50** salariés ou, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, si le protocole préélectoral prévoit l'absence de limitation. Cette règle est également applicable aux membres du CSE central et des CSE d'établissements.

Enfin, en cas de vacance de poste, les règles relatives au remplacement des membres du CSE sont les mêmes que celles qui s'appliquaient précédemment au remplacement des délégués du personnel.

4. LES ÉLECTIONS

Qui est électeur ?

Tout salarié âgé de 16 ans révolus, ayant travaillé au moins 3 mois dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques est électeur. Il est impossible de prévoir une condition d'ancienneté plus restrictive.

Qui est éligible ?

Sont éligibles, à l'exception des conjoint, partenaire d'un PACS, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans révolus et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins.

Toutefois, les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises; ils choisissent celle où ils font acte de candidature. (art. L.2314-19 CT).

Ne sont éligibles sur les listes établies pour chaque collège que les salariés qui sont électeurs dans ce collège.



Les salariés mis à disposition dans l'entreprise.

Les salariés d'entreprises extérieures mis à disposition qui sont présents dans l'entreprise et y travaillent depuis au moins douze mois continus, sont également électeurs s'ils ont exprimé le choix d'y être électeurs.

Toutefois, ils ne peuvent être candidats au comité social et économique.

Pour mémoire : Il est nécessaire, une fois le décompte des effectifs effectué, d'établir la part de femmes et d'hommes inscrits sur les listes électorales pour mettre en œuvre l'obligation de représentation équilibrée.

Que mettre dans le protocole d'accord préélectoral ?

(liste non exhaustive)

- la répartition du personnel dans les collèges électoraux.
- la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel.
- la répartition des sièges du CSE entre les différents établissements.
- le nombre de membres de la délégation du personnel au CSE. Ce nombre peut être augmenté ou réduit (sous conditions).
- les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales.



Zoom

La majorité requise pour la validité du protocole d'accord préélectoral.

Le principe est celui dit « de la double-majorité ».

- **1^{ère} majorité** : majorité en nombre des organisations syndicales ayant participé à la négociation. Attention, la majorité des syndicats c'est la moitié plus un, ainsi si deux syndicats négocient le protocole et qu'un seul signe, la condition de majorité n'est pas remplie.
- **2^{ème} majorité** : majorité des suffrages exprimés lors du 1^{er} tour des dernières élections professionnelles. Les syndicats signataires du protocole doivent avoir reçu la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

En l'absence de protocole d'accord préélectoral faute d'interlocuteur, l'employeur fixe seul les modalités d'organisation et de déroulement du scrutin. Toutefois, il ne peut seul :

- modifier le nombre et la composition des collèges électoraux,
- les cas échéant, répartir les sièges au comité central entre les différents établissements,
- fixer une durée des mandats inférieure à 4 ans,
- proroger ou réduire les mandats (sauf dans les cas autorisés par l'article 9 de l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017),
- reconnaître ou modifier une UES,
- prévoir des dérogations aux conditions d'ancienneté pour être éligible ou électeur...

2 MOIS AVANT L'EXPIRATION DES MANDATS (DÉLAI MINIMAL) ET 90 JOURS AVANT LE 1^{ER} TOUR (DÉLAI MAXIMAL) :

- > information du personnel de l'organisation des élections
- > invitation des organisations syndicales à la négociation du protocole préélectoral

15 JOURS APRÈS LA RÉCEPTION DU COURRIER :

Négociation et conclusion du protocole préélectoral

90 JOURS MAXIMUM APRÈS LA DIFFUSION DE L'INFORMATION AUX SALARIÉS :

Négociation et conclusion du protocole préélectoral

LENDEMAIN DU 1^{ER} TOUR :

- > affichage du PV sur les lieux de travail et transmission à l'inspecteur du travail des résultats
- > appel aux candidatures et instructions pour les candidatures

14 JOURS APRÈS LE 1^{ER} TOUR :

le cas échéant, 2^{ème} tour des élections

15 JOURS APRÈS LE 1^{ER} TOUR (DÉLAI MAXIMAL) :

- > envoi du PV des résultats du 2^{ème} tour à l'inspection du travail, à l'organisme chargé de la collecte des résultats et aux organisations syndicales ayant présenté des candidats au 1^{er} tour des élections ou ayant participé à la négociation du protocole

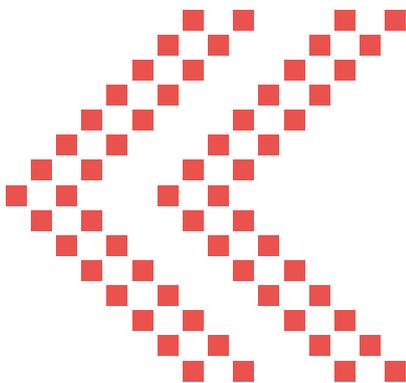
FICHE CSE N°2

LE FONCTIONNEMENT DU CSE

< DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS <

Ce qu'il faut retenir

- ✓ Le nombre d'heures de délégation est plus élevé dans les entreprises de 25 à 49 salariés.
- ✓ L'annualisation et la mutualisation des heures de délégation est possible.
- ✓ Le protocole d'accord préélectoral peut modifier le nombre d'heures de délégation y compris à la baisse (mais sous condition)
- ✓ Ce CSE ne dispose pas de la personnalité morale et ses règles de fonctionnement se rapprochent de celles des anciens DP.



1. MOYENS

Les heures de délégation sont attribuées aux membres titulaires du CSE et ils bénéficient de :

- au moins 10 heures de délégation dans les entreprises de 11 à 24 salariés,
- au moins 20 heures de délégation dans les entreprises de 25 à 49 salariés.

(A mettre en regard avec les 10 heures par mois maximum des délégués du personnel)

Nouveauté

Le temps passé par les membres du CSE :

- 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,
- aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, est payé comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation.

Deux nouvelles modalités d'utilisation des heures de délégation :

- **l'annualisation des heures de délégation.** Le représentant peut cumuler ses heures de délégation mensuelles dans la limite de 12 mois. Mais il ne peut, au titre d'un même mois, disposer de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie (soit, selon l'effectif, 15 heures ou 30 heures)
- **la mutualisation des heures de délégation.** Les membres du CSE peuvent répartir entre eux leurs heures de délégation. Toutefois, cela ne peut conduire l'un d'eux à disposer, sur un mois donné, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures mensuel de délégation dont il bénéficie normalement.

Les règles de circulation et de déplacement, de moyen d'affichage et de local demeurent inchangées.

Formation des membres : les membres du CSE bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Le temps consacré aux formations (3 jours) n'est pas déduit des heures de délégation. Le financement de ces formations est pris en charge par l'employeur conformément aux dispositions réglementaires.

La formation doit être renouvelée lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

2. RÉUNIONS

Les réunions ont lieu une fois par mois sur convocation de l'employeur, sauf cas d'urgence.

Les règles relatives à la convocation aux réunions, aux échanges préalables à la réunion ne diffèrent pas de celles appliquées anciennement aux délégués du personnel.

Ainsi :

- La convocation à la réunion du CSE n'est pas accompagnée d'un ordre du jour,
- Les membres de la délégation du personnel au comité remettent à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes présentées deux jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus.
- L'employeur y répond par écrit au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la réunion.

Ces demandes et réponses motivées de l'employeur se trouvent dans un registre spécial tenu à la disposition des salariés, aux membres du CSE et à l'inspection du travail.

Durant la réunion, les délégués du personnel pouvaient auparavant se faire assister des délégués du personnel suppléants lors des réunions, ou par un représentant d'une organisation syndicale. Cette possibilité est désormais exclue.



Bon à savoir

Le protocole d'accord préélectoral peut désormais modifier le volume individuel des heures de délégation, à la hausse ou à la baisse, à condition que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, soit au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.



Nouveauté

Les réunions peuvent se dérouler en visioconférence. Le recours à la visioconférence peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres du CSE.

En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile.

FICHE CSE N°3

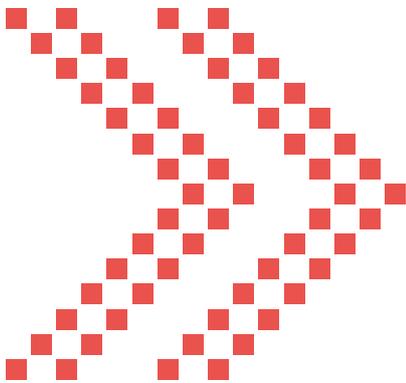
LE FONCTIONNEMENT DU CSE

➤ DANS LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS ➤



Ce qu'il faut retenir

- ✓ Le CSE est doté de la personnalité civile et dispose d'un patrimoine
- ✓ L'annualisation et la mutualisation des heures de délégation est désormais possible.
- ✓ Les règles de calcul de la subvention de fonctionnement du CSE sont modifiées.
- ✓ Il est mis fin à la stricte séparation entre les budgets du CSE.



1. ORGANISATION INTERNE DU CSE

Le CSE est doté de la personnalité morale et gère son patrimoine. Le CSE est tenu de se doter d'un **règlement intérieur** déterminant les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice de ses missions.

Sauf accord de l'employeur, le règlement intérieur ne peut comporter de clauses lui imposant des obligations allant au-delà des dispositions légales.

Certaines commissions doivent être mises en place :

- une **commission santé**, sécurité et conditions de travail dans les entreprises ou établissements distincts **d'au moins 300 salariés** (cf Fiche CSE n°7), ainsi que dans certains établissements (installation nucléaire ou activité présentant des dangers importants pour la sécurité et la santé et l'environnement) ;
- une **commission formation**, une commission **d'information et d'aide au logement** et une commission de **l'égalité professionnelle** dans les entreprises **d'au moins 300 salariés** ;
- une **commission économique** dans les entreprises **d'au moins 1000 salariés** ;

L'employeur a également la faculté de mettre en place d'autres commissions non obligatoires à titre ponctuel ou non.

2. RÉUNIONS

La fréquence des réunions est laissée à la négociation des parties. L'accord conclu sur les consultations récurrentes peut décider du nombre de réunions annuelles du CSE qui ne peut être **inférieur à six**.

Dans les entreprises **de moins de 300 salariés**, à défaut d'accord, le CSE se réunit au moins une fois tous les deux mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant.

Le CSE se réunit **au moins une fois par mois** dans les entreprises **d'au moins 300 salariés**.

Les suppléants ne participent plus aux réunions. Un suppléant n'assiste à celles-ci qu'en l'absence du titulaire qu'il remplace.

L'employeur a désormais pour obligation **de transmettre l'ordre du jour au moins 3 jours avant la réunion** aux membres (titulaires et suppléants) du CSE, à l'inspection du travail ainsi qu'à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Dans le cadre du déroulement de la réunion, la possibilité de recourir à la visioconférence est maintenue. A défaut d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile. Il peut également être recouru à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du CSE.

Les règles d'adoption des résolutions demeurent inchangées. Les modalités d'établissement et de diffusion des procès-verbaux sont les mêmes que celles gouvernant les procès-verbaux du comité d'entreprise.

3. MOYENS

Des heures de délégation sont attribuées aux membres titulaires du CSE. Ce nombre d'heures ne peut être inférieur à 16 par mois.

Deux nouvelles modalités d'utilisation des heures de délégation :

- **L'annualisation des heures de délégation.** Le représentant peut cumuler ses heures de délégation mensuelles dans la limite de 12 mois. Mais il ne peut, au titre d'un même mois, disposer de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.
- **la mutualisation des heures de délégation.** Les membres du CSE peuvent répartir entre eux leurs heures de délégation. Toutefois, cela ne peut conduire l'un d'eux à disposer, sur un mois donné, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures mensuel de délégation dont il bénéficie normalement.



Attention

Au moins 4 de ces réunions doivent être consacrées en tout ou partie aux attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail (ce qui s'explique par l'intégration des attributions de l'ex-CHSCT dans cette nouvelle instance).



Nouveauté

L'employeur est désormais tenu d'informer annuellement l'inspection du travail, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, sécurité et conditions de travail.



Bon à savoir

Le protocole d'accord pré-électoral peut désormais modifier le volume individuel des heures de délégation, à la hausse ou à la baisse, à condition que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, soit au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.

Formation :

Les membres du CSE bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions **en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail**.

Cette formation est organisée sur une durée minimale de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés et de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

La formation est renouvelée lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non. Le financement de ces formations est à la charge de l'employeur conformément aux dispositions réglementaires.

En matière économique, les membres titulaires élus peuvent bénéficier d'une formation en matière économique d'une durée maximale de 5 jours. La formation est renouvelée lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

La formation économique est prise en charge par le CSE, sur son budget de fonctionnement.

Le temps consacré à ces formations santé, sécurité et économique est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Les règles de circulation et de déplacement, de moyen d'affichage et de local demeurent inchangées.

Les Budgets du CSE

La subvention de fonctionnement

Le CSE est doté d'une subvention de fonctionnement.

Cette subvention est égale à **0,20 %** de la masse salariale brute dans les entreprises de moins de 2000 salariés (et 0,22% dans les autres).

Cette subvention permet de couvrir les dépenses du CSE dans le cadre de ses attributions économiques et professionnelles.

Le CSE peut également financer, sur le budget de fonctionnement, la formation des délégués syndicaux dans l'entreprise ainsi que des représentants de proximité (cf. Fiche sur les représentants de proximité).

La subvention des activités sociales et culturelles :

Il est désormais possible de conclure un accord d'entreprise pour fixer la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les ASC du CSE. Cet accord d'entreprise doit être conclu dans les conditions de droit commun, et, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, il pourra être recouru à la négociation selon un mode dérogatoire (cf. Fiches négociation n°2 et n°3).

A défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne pourra être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

À noter

Cas des entreprises à établissements multiples :

Le budget de fonctionnement est calculé au niveau de l'entreprise. Mais dans ces entreprises avec un CSE central et des CSE d'établissements, il faut un accord entre eux pour déterminer le montant revenant au CSE central.

A défaut d'accord, la constitution du budget de fonctionnement du CSE central est fixée par le Tribunal d'instance qui déterminera le montant que chaque CSE d'établissement devra rétrocéder au CSE central.

Exemple

En 2017, l'employeur a engagé 8 000 euros de dépenses sociales et sa masse salariale brute est de 900 000 euros. Dans ce cas, le montant de la contribution 2018 ne pourra pas être inférieur à 0,88 % de la masse salariale brute 2018.

Zoom

Sur l'assiette de calcul des subventions de fonctionnement et des œuvres sociales

Les subventions sont calculées sur la masse salariale brute constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations sociales en application de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale.

Sont exclues :

- les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée,
- les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation.

Nouveauté

Fin de la séparation stricte des budgets.

Auparavant les deux budgets ne pouvaient se confondre ni faire l'objet d'un transfert l'un vers l'autre. Désormais, un tel transfert peut avoir lieu. Le CSE peut décider, par une délibération, de transférer **une partie** du montant de **l'excédent annuel** du budget de fonctionnement à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles.

Seule une partie de l'excédent annuel pourra être transférée et non les reports excédentaires des années passées.

Il existe cependant une limite au transfert de l'excédent du budget de fonctionnement : Si l'employeur est tenu de prendre en charge les frais d'expertise qui incombent normalement au CSE (Cf. Fiche CSE n°8 sur les expertises) en raison de l'insuffisance de son budget le CSE ne pourra pas décider de transférer d'excédents pendant les trois années suivantes.

De même, en cas de reliquat annuel de la subvention aux activités sociales et culturelles, le CSE peut décider, par une délibération, de transférer une partie du montant de l'excédent annuel de ce budget vers le budget de fonctionnement ou vers des associations, **dans la limite de 10 % de cet excédent.**

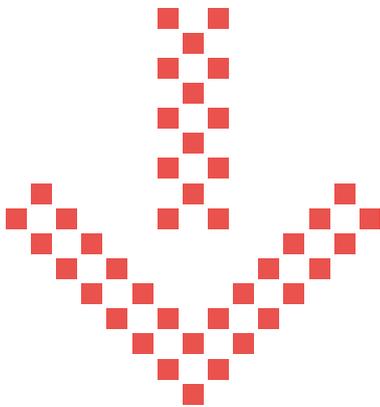
FICHE CSE N°4

LES ATTRIBUTIONS ÉCONOMIQUES ET SOCIALES DU CSE

> DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS >

Ce qu'il faut retenir

- ✓ Les attributions du CSE sont proches de celles qu'exerçaient les délégués du personnel.
- ✓ Les membres du CSE ont une mission générale en matière de santé et de sécurité qui s'est élargie par rapport aux anciens DP avec de nouveaux droits d'alerte
- ✓ Le CSE conserve certaines attributions ponctuelles des DP dans divers domaines (inaptitude, congés payés) mais perd quelques attributions économiques.



Les attributions du CSE s'exercent à l'égard :

- des salariés de l'entreprise,
- des salariés temporaires, des stagiaires et toutes personnes placées à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur en matière de santé, sécurité et conditions de travail,
- des salariés des entreprises extérieures pour les réclamations intéressant les conditions de travail relevant de l'entreprise
- des intérimaires pour les réclamations applicables à certaines dispositions.

Les règles relatives à la présentation des réclamations à l'employeur demeurent inchangées.

En matière de santé et de sécurité, le CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail et peut désormais :

- présenter des actions, des suggestions ou des observations permettant de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail ;
- enquêter en matière d'accident du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;

- disposer du droit d'alerte en cas de constat d'une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles.
- disposer des droits d'alerte (appartenant auparavant au CHSCT) en cas de situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement.

En matière de licenciement économique collectif, les règles demeurent identiques. Le CSE doit être consulté.

Toutefois, certaines des attributions exercées par les membres du CSE ont disparu par rapport aux DP :

- ils n'ont plus à être informés et consultés sur l'utilisation du crédit d'impôt ;
- ils n'exercent plus de mission en matière de formation professionnelle ;
- ils n'ont pas à être consultés lorsque l'employeur souhaite mettre en place un support de substitution de conservation des bulletins de paie et de tenue de certains registres.



Attention

Que se passe-t-il pour une entreprise dont l'effectif tombe sous le seuil de 50 salariés ?

Il faut distinguer 2 situations :

- soit l'effectif de 50 salariés n'a pas été atteint pendant les 12 mois consécutifs précédant le renouvellement du CSE. Dans ce cas le CSE nouvellement élu exercera exclusivement les attributions dévolues au CSE des entreprises de moins de 50 salariés.
- soit l'effectif passe sous les 50 salariés en cours de mandat. Dans ce cas le CSE continue d'exercer l'intégralité des attributions des entreprises de 50 et plus.



Attention

Si l'entreprise franchit le seuil de 50 salariés en cours de mandat cf. Fiche CSE n°3 sur les attributions économiques et sociales du CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus.

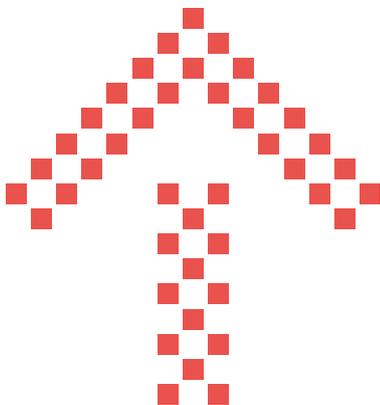
FICHE CSE N°5

LES ATTRIBUTIONS ÉCONOMIQUES ET SOCIALES DU CSE

➤ DANS LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS ➤

Ce qu'il faut retenir

- ✓ Le CSE joue un rôle en matière économique, en matière de santé et sécurité, en matière d'activités sociales et culturelles.
- ✓ Il participe, par l'intermédiaire de 2 de ses membres (4 si trois collègues) aux conseils d'administration ou de surveillance.
- ✓ Il est possible d'aménager les consultations récurrentes du CSE par voie d'accord.
- ✓ Il est également possible d'aménager conventionnellement les consultations ponctuelles du CSE.
- ✓ Lors du renouvellement du CSE, si l'effectif de 50 salariés n'a pas été atteint pendant les 12 mois consécutifs précédant son renouvellement, le CSE nouvellement élu exercera exclusivement les attributions dévolues au CSE des entreprises de moins de 50 salariés (cf. Fiche CSE n°4).
- ✓ A l'inverse, si le seuil de 50 salariés est franchi à la hausse au cours d'un mandat l'entreprise aura un an pour se conformer aux obligations de consultations récurrentes. Mais elle devra se conformer immédiatement aux obligations de consultations ponctuelles.



Que se passe-t-il en cas de franchissement du seuil de 50 ?

Le franchissement des seuils de 50 salariés à la hausse comme à la baisse en cours de mandats a des effets sur les attributions du CSE :

- **1^{ère} hypothèse.** Si l'entreprise voit son effectif tomber en dessous de 50 salariés pendant 12 mois consécutifs en cours de mandat, elle devra continuer à gérer son CSE comme un CSE d'entreprise de plus de 50 salariés. Ce n'est qu'au renouvellement du CSE que ce dernier exercera les attributions du CSE d'entreprise de moins de 50 salariés.

- **2^{ème} hypothèse.** Si l'entreprise voit son effectif croître en cours de mandat et remplit la condition d'effectif de 50 salariés au cours de 12 mois consécutifs, alors le CSE exercera presque toutes les attributions du CSE de plus de 50 salariés (cf. encadré).

1. ATTRIBUTIONS ÉCONOMIQUES

Les consultations récurrentes :

Les règles relatives à l'information et à la consultation du CSE en matière économique reprennent celles correspondant au comité d'entreprise.

De même, l'employeur doit assurer trois consultations annuelles du Comité Social et Economique :

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

Un accord peut **aménager conventionnellement** :

- Le contenu, la périodicité (ne pouvant être supérieure à 3 ans) et les modalités des consultations récurrentes ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ;
- Le nombre de réunions annuelles qui ne peut être inférieur à six ;
- Les niveaux auxquelles les consultations sont conduites et le cas échéant, leur articulation ;
- Les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise sont rendus ;
- La possibilité d'émettre un avis portant sur tout ou partie des thèmes de consultation.

Le champ de la négociation, en matière de consultation obligatoire, est beaucoup plus étendu qu'auparavant et l'entreprise a tout intérêt à négocier un tel accord pour organiser et alléger la charge liée aux consultations.

En effet, les parties peuvent adapter la **périodicité** et le **contenu des informations** pour chaque consultation et le **niveau de cette consultation** (pour les entreprises pluri-établissement), à la condition cependant de consulter sur les trois thèmes obligatoires : orientation stratégique, situation économique et financière et politique sociale et conditions de travail et l'emploi. Ainsi, il serait possible de ne consulter que tous les trois ans. De même, il serait possible de prévoir que le CSE rende un avis unique pour ces trois consultations.

En **l'absence d'accord**, l'employeur devra consulter le CSE selon les dispositions dites « supplétives » du code du travail.



Bon à savoir

Toutefois, l'entreprise dispose d'une période transitoire. Elle disposera d'un **délaï de 12 mois** pour se conformer aux obligations de consultations récurrentes obligatoires (cf. ci-après). Mais elle devra sans délai respecter les obligations de consultations ponctuelles (cf. ci-après).

Exception : si le délai restant à courir au titre du mandat est inférieur à un an, l'entreprise aura 12 mois pour se conformer à ses obligations **à compter du renouvellement du CSE.**



À noter

Cet accord collectif est conclu avec une ou des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés aux dernières élections. En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, il peut être conclu avec le comité social et économique à la majorité des membres titulaires (donc en nombre).

Il faut observer quelques évolutions en la matière.

Ainsi, concernant la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, qui vise outre les conditions de travail et d'emploi a été ajouté, par rapport aux thèmes qui existaient antérieurement, celui **des actions de prévention en matière de santé et sécurité**.

Par ailleurs, l'employeur doit également **communiquer des informations** relatives aux contrats de mise à disposition avec les entreprises de travail temporaire, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi, aux contrats d'initiative emploi et les éléments qui l'ont conduit à faire appel, au cours de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

Enfin, le CSE peut rendre un avis unique sur tous les thèmes de la **consultation sur la politique sociale** ou un avis séparé pour chacun des thèmes.

Les consultations ponctuelles : quelques aménagements

L'ordonnance a introduit une modification substantielle en matière de consultation ponctuelle : la possibilité de les aménager conventionnellement, faculté qui n'existait antérieurement que pour les consultations récurrentes.

Ainsi, un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, conclu avec le CSE adopté à la majorité des membres titulaires, peut définir :

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

Les thèmes de consultations ponctuelles sont :

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ; la modification de son organisation économique ou juridique ; les conditions d'emploi, de travail notamment la durée du travail et la formation professionnelle ;
- L'introduction de nouvelles technologies,
- Tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail de certains travailleurs et notamment sur l'aménagement des postes de travail.
- Les moyens de contrôle de l'activité des salariés
- La restructuration et la compression des effectifs (dont le licenciement économique collectif ;
- Les opération de concentration
- L'offre publique d'acquisition
- L'ouverture de procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

Ces cas de consultations ponctuelles du comité social et économique étaient aussi des cas de consultation ponctuelle du comité d'entreprise.



À noter

Le Bilan social

Concernant l'obligation de consulter le CSE sur le bilan social de l'entreprise pour les entreprises de 300 salariés et plus, il importe que le seuil soit franchi pendant 12 mois consécutifs.



À noter

Un accord de groupe peut prévoir que les consultations et informations ponctuelles s'effectuent au niveau du comité de groupe. Cette faculté de consultation au niveau du groupe est nouvelle.

2. ATTRIBUTIONS EN MATIÈRE DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Le CSE, et plus spécifiquement la commission santé-sécurité (voir Fiches CSE n°6 et n°7) lorsque celle-ci est mise en place, exerce les attributions qui étaient anciennement dévolues au CHSCT. Ces attributions ont été très légèrement modifiées.

Le CSE doit être informé et/ou consulté sur plusieurs thématiques (notamment en cas d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail).

3. ATTRIBUTIONS SOCIALES ET CULTURELLES

Le CSE exerce des attributions sociales et culturelles, comme les exerçait le comité d'entreprise antérieurement.

Ainsi, il 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.

Les dispositions relatives aux attributions générales en matière d'activités sociales et culturelles du CSE sont similaires à celles appliquées au comité d'entreprise auparavant. En revanche, l'ordonnance a modifié significativement les dispositions relatives au financement des activités sociales et culturelles (cf Fiche CSE n°3 sur le Fonctionnement CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus).

4. DROIT D'ALERTE

Le **droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes**, applicables aux délégués du personnel, relève dorénavant de la seule compétence du CSE.

Les règles relatives au **droit d'alerte en cas de danger grave et imminent** demeurent identiques.

Les dispositions relatives au droit d'alerte économique et au droit d'alerte social dont dispose le CSE sont similaires aux dispositions relatives aux droits d'alerte qu'exerçait le comité d'entreprise.

5. PARTICIPATION AUX CONSEILS D'ADMINISTRATION OU DE SURVEILLANCE DES SOCIÉTÉS

Les attributions et les modalités de participation des représentants du CSE aux conseils d'administration ou de surveillance sont identiques à celles des anciens CE.



Rappel

Dans les sociétés anonymes, deux membres de la délégation du CSE (un appartenant à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers) assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration (ou du conseil de surveillance).

Lorsqu'il existe trois collèges électoraux, leur nombre est porté à quatre.

Les membres de la délégation du personnel au conseil d'administration, ou au conseil de surveillance, ont droit aux mêmes documents que ceux adressés ou remis aux membres de ces instances à l'occasion de leurs réunions.

Ils peuvent soumettre les vœux du comité social et économique au conseil d'administration ou au conseil de surveillance, lequel donne un avis motivé sur ces vœux.

A ne pas confondre avec les administrateurs salariés.

6. MODALITÉS D'EXERCICE DES ATTRIBUTIONS GÉNÉRALES DU CSE

Comme précédemment pour le comité d'entreprise, le CSE formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi, de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires.

Les règles relatives aux délais de consultations du CSE sont similaires à celles applicables aux comités d'entreprise.

Ainsi, en l'absence d'accord, le CSE est réputé avoir été consulté et rendu un avis négatif à l'expiration **d'un délai d'un mois**, et en cas d'intervention d'un expert, le délai est porté à deux mois.



Bon à savoir

Tout d'abord, il est possible, en l'absence de délégué syndical, de signer un accord avec le CSE adopté à la majorité des membres titulaires pour aménager les délais relatifs aux consultations récurrentes et ponctuelles.



À noter

Ensuite, le délai minimal de consultation de 15 jours qui existait **a été supprimé**. Désormais, il est possible de prévoir des délais de consultation plus courts même si ces derniers doivent être suffisants pour permettre aux membres du comité d'avoir un avis éclairé.



Nouveauté

Concernant **l'information du CSE**, la BDES demeure le support de l'information du CSE. Toutefois, les nouvelles dispositions permettent désormais la conclusion d'un accord d'entreprise, ou, à défaut de délégué syndical, un accord conclu avec le CSE adopté à la majorité des membres titulaires, afin de :

- définir l'organisation, l'architecture et le contenu de la BDES ;
- définir les modalités de fonctionnement, notamment les droits d'accès ;
- prévoir les informations nécessaires aux négociations obligatoires et aux consultations ponctuelles.

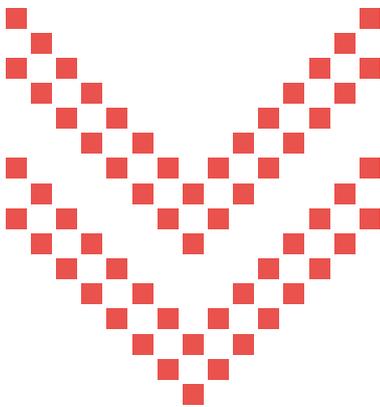
FICHE CSE N°6

LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

> DANS LES ENTREPRISES DE 50 À 300 SALARIÉS >

Ce qu'il faut retenir

- ✓ La mise en place de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) n'est pas obligatoire dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés.
- ✓ La commission peut être mise en place soit par accord, soit par décision unilatérale de l'employeur.
- ✓ En cas de nécessité, sa mise en place peut être imposée par l'inspecteur du travail.



La Commission est une structure interne du CSE sans personnalité morale ni droit d'action distinct du CSE

1. MISE EN PLACE

Dès lors que l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement est inférieur à 300 et que la structure n'est pas exposée à un danger particulier, la commission santé, sécurité et conditions de travail n'est pas obligatoire au sein du CSE.

Toutefois, elle peut être mise en place si l'entreprise le juge utile :

- soit par accord d'entreprise :

- s'il existe un délégué syndical par accord majoritaire,
- ou, en l'absence de délégué syndical, par accord conclu entre l'employeur et le CSE. Cet accord est adopté à la majorité des membres titulaires.

L'accord précise le nombre et le périmètre de la CSSCT ainsi que les modalités de fonctionnement.

- soit par décision unilatérale de l'employeur.

Une telle Commission peut également être mise en place sur **décision de l'inspecteur du travail** : ce dernier peut en effet imposer la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail lorsque cette mesure est nécessaire notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

La décision de l'inspecteur du travail peut faire l'objet d'une contestation. Le recours doit préalablement être porté à la DIRECCTE territorialement compétente.

2. FORMATION

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les membres de la commission bénéficient d'une formation d'une durée minimale de 3 jours.



Attention

Le nombre et le périmètre ainsi que les modalités de fonctionnement sont laissées à la négociation. A défaut d'accord, c'est le règlement intérieur du CSE qui les fixera. Or, le règlement intérieur du CSE est adopté à la majorité simple de ses membres, l'employeur n'ayant qu'une seule voix.



Bon à savoir

Pendant les réunions des commissions, l'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires...

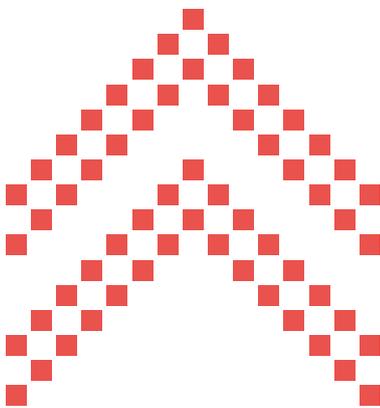
FICHE CSE N°7

LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

≤ DANS LES ENTREPRISES DE 300 SALARIÉS ET PLUS ≤

Ce qu'il faut retenir

- ✓ La commission est obligatoire dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés et dans les établissements de moins de 300 salariés particulièrement exposés à des dangers pour la sécurité, la santé et l'environnement.
- ✓ La commission n'a pas de personnalité morale propre. Elle dépend du comité social et économique (CSE).
- ✓ La commission ne peut décider de recourir à un expert.



Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est mise en place :

- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, dans les établissements distincts d'au moins 300 salariés,
- dans les établissements comprenant une installation nucléaire ou présentant des dangers importants pour la sécurité et la santé et l'environnement.

1. MISE EN PLACE

La Commission santé, sécurité et conditions de travail est en principe mise en place par la conclusion d'un accord d'entreprise majoritaire.

Cet accord doit être conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants.

L'accord d'entreprise définit les règles de composition et de fonctionnement de la CCSCCT :

- le nombre de membres de la commission,
- les missions déléguées à la commission par le CSE et leurs modalités d'exercice,
- les modalités de fonctionnement : heures de délégation, nombre de réunions internes ...,
- les modalités de formations,
- le cas échéant, les moyens qui lui sont alloués,
- 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 organisée.

Toutefois, **en l'absence de délégué syndical** dans l'entreprise, la CCSCCT peut être mise en place par un accord entre l'employeur et le comité social et économique (CSE). Cet accord est adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel au CSE.

Enfin, à défaut d'accord conclu avec des délégués syndicaux ou à défaut d'accord conclu avec le CSE, c'est le règlement intérieur du CSE qui doit définir toutes les règles de la CCSCCT exposées ci-dessus.

2. MISSIONS

La CCSCCT exerce les missions dévolues au CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail (cf. Fiche CSE n°5), à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité

3. COMPOSITION

La commission santé, sécurité et conditions de travail est composée de :

- l'employeur, ou son représentant, qui la préside,
- au moins 3 membres désignés par le CSE parmi ses membres titulaires et suppléants, dont au moins un siège est réservé à la catégorie des cadres. Leur désignation se fait à la majorité des membres présents pour une durée qui prend fin avec celle des mandats des membres du CSE.
- le médecin du travail, le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale qui sont invités aux réunions de la commission.



Attention

L'administration considère que la négociation avec le CSE n'est possible que si l'entreprise est dépourvue de délégués syndicaux et non en cas d'échec de la négociation de l'accord majoritaire.



Bon à savoir

Pendant les réunions des commissions, l'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires...



À noter

Il n'est pas prévu de modulation du nombre de membres de la commission en fonction de l'effectif de l'entreprise. Auparavant, le nombre de représentants au CHSCT dépendait de l'effectif de l'entreprise et à partir de 200 salariés, il était de 4 allant jusqu'à 9 dans les entreprises d'au moins 1500 salariés.

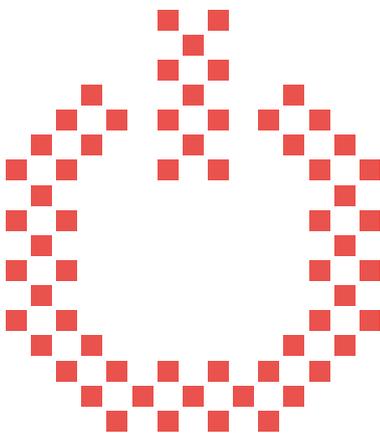
FICHE CSE N°8

LES EXPERTISES DU CSE



Ce qu'il faut retenir

- ✓ Il est possible d'encadrer par accord le nombre d'expertises dans le cadre des consultations annuelles ou pluriannuelles.
- ✓ Hormis les expertises libres qui sont à la charge du CSE, l'employeur finance intégralement les consultations sur la situation économique et la politique sociale.
- ✓ En cas de PSE, de risque grave ou pour préparer la négociation sur l'égalité professionnelle, en cas de PSE, de risque grave ou pour préparer la négociation sur l'égalité professionnelle) ou à hauteur de 80 % les expertises commandées par le CSE.
- ✓ Lorsque l'employeur conteste l'expertise commandée par le CSE, la saisine suspend l'exécution de la décision et le délai de consultation jusqu'à la notification du jugement.



1. CAS DE RECOURS À L'EXPERTISE

Le CSE peut recourir à l'expertise dans le cadre des **consultations récurrentes** sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière, la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord conclu entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires élus, peut déterminer le nombre d'expertises dans le cadre des consultations annuelles sur une ou plusieurs années.

Dans le cadre des **consultations ponctuelles**, les règles relatives aux cas de recours d'une expertise réalisée par un expert-comptable n'ont pas été modifiées.

Le CSE peut également recourir à un expert habilité « qualité de travail et emploi » en cas :

- d'introduction de nouvelle technologie et de tout aménagement modifiant les conditions de santé et sécurité ou les conditions de travail ;
- 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 les entreprises d'au moins 300 salariés en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

L'expertise spécifique en matière de santé-sécurité en cas de projet de restructuration et de compression des effectifs a, elle, été supprimée.

Enfin, comme auparavant pour le comité d'entreprise, le CSE peut faire appel à **toute expertise rémunérée par ses soins** pour la préparation de ses travaux.

2. FINANCEMENT

L'employeur prend intégralement en charge les frais d'expertise concernant :

- la consultation sur la situation économique et financière,
- la consultation sur la politique sociale et l'emploi,
- la consultation sur un licenciement économique collectif,
- en cas de risque grave et,
- dans les entreprises **d'au moins 300 salariés**, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle en l'absence de tout indicateur sur l'égalité professionnelle figurant dans la BDES.

Par contre, dans tous les autres cas énumérés par la loi l'employeur n'est tenu de prendre en charge les frais d'expertise qu'à hauteur de 80 % et le CSE doit financer l'expertise à hauteur de 20 % sur son budget de fonctionnement. Cela concerne notamment la consultation annuelle sur les orientations stratégiques et les consultations ponctuelles.

En résumé :

FINANCEMENT À 100 % EMPLOYEUR

Expertises légales : consultations sur la situation économique et la politique sociale, en cas de PSE, en cas de risque grave, pour préparer la négociation sur l'égalité professionnelle

FINANCEMENT À 80 % EMPLOYEUR 20 % CSE

Pour toutes les autres expertises légales, notamment consultation annuelle sur les orientations stratégiques et les consultations ponctuelles

FINANCEMENT À 100 % CSE

Pour les expertises libres décidées par le CSE



Que se passe t'il en cas d'insuffisance du budget de fonctionnement du CSE ?

L'employeur prendra en charge intégralement les frais d'expertise à condition qu'il n'y ait pas eu de transfert d'excédent annuel du budget de fonctionnement au profit des activités sociales et culturelles dans les trois années précédentes (cf Fiche CSE n°3).

En outre, dans ce cas, une interdiction de transfert du budget de fonctionnement vers le budget des activités sociales et culturelles (ASC) s'impose au CSE pendant 3 ans.

3. DÉROULEMENT DE L'EXPERTISE

L'expert demande à l'employeur, au plus tard dans les 3 jours de sa désignation, toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission.

L'employeur a 5 jours pour répondre à sa demande.

L'expert notifie à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise dans un délai de 10 jours à compter de sa désignation.

Les délais dans lesquels l'expert doit remettre son rapport seront fixés par accord d'entreprise ou par un accord conclu entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires.

En l'absence d'accord, l'expert doit remettre son rapport, sauf exception, dans un délai de 15 jours avant l'expiration des délais de consultation du CSE.

Les règles relatives à l'accès, à la confidentialité, aux prérogatives des experts restent inchangées.

Enfin, lorsque l'expertise porte sur plusieurs champs, elle donne lieu à l'établissement d'un rapport d'expertise unique. Dans ce cas, l'expert désigné va pouvoir s'adjoindre la compétence d'un ou plusieurs autres experts.

4. CONTESTATION

En cas de contestation en lien avec l'expertise (sauf en matière de licenciement économique collectif), l'employeur doit saisir le TGI.

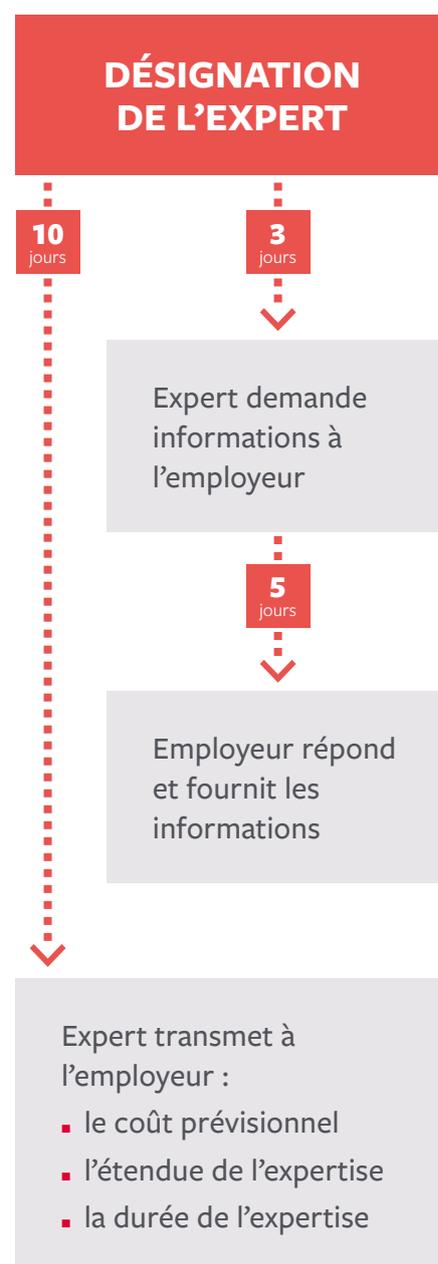
La contestation peut porter sur :

- la délibération du CSE décidant le recours à l'expertise lorsque l'employeur entend contester la nécessité de l'expertise ;
- la désignation de l'expert par le CSE si l'employeur entend contester le choix de l'expert ;
- la notification à l'employeur du cahier des charges et des informations dues par l'expert en cas de contestation du coût prévisionnel, de l'étendue ou de la durée de l'expertise ;
- la notification à l'employeur du coût final pour contester ce montant.

Le délai de saisine pour chacun de ces cas de contestation est fixé à 10 jours à compter de l'événement.

La saisine suspend l'exécution de la décision et le délai de consultation jusqu'à la notification du jugement.

Le juge doit statuer dans un délai de 10 jours en la forme des référés.



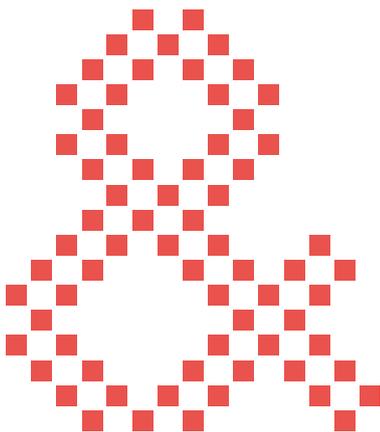
FICHE CSE N°9

LE REPRÉSENTANT DE PROXIMITÉ



Ce qu'il faut retenir

- ✓ Les représentants de proximité sont mis en place par un accord collectif majoritaire.
- ✓ Leur mise en place n'est qu'une simple faculté : le chef d'entreprise n'y est pas tenu.
- ✓ L'accord collectif définit l'ensemble des modalités de mise en place, les attributions et le fonctionnement des représentants de proximité.



Le comité social et économique (CSE) « fusionne » le comité d'entreprise, les délégués du personnel et le CHSCT, ces instances disparaissent.

Toutefois, le législateur a souhaité donner aux entreprises la possibilité d'instaurer, en complément du CSE, des représentants de proximité sans toutefois en définir le rôle et le statut.

Cette absence de précision est volontaire. Il appartient aux partenaires sociaux de l'entreprise de déterminer les attributions et le fonctionnement par accord collectif.

Même si l'on peut considérer parfois que les représentants de proximité visent à se substituer aux anciens délégués du personnel, ils ne peuvent leurs être assimilés, leurs attributions et rôle n'étant pas définis par la loi.

De même, le périmètre d'implantation des représentants de proximité peut être différent ou plus restreint que celui du CSE ou du CSE d'établissement.

Les représentants de proximité sont mis en place par un **accord d'entreprise majoritaire** qui définit :

- le **nombre** de représentants de proximité,
- les **attributions** des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail,
- les **modalités de leur désignation**,
- leurs **modalités de fonctionnement**, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions.

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



À noter

- La durée du mandat des représentants de proximité est liée à celle des membres du CSE.
- Le représentant de proximité bénéficie du même statut protecteur que les représentants du personnel élus.