



Le comité social et économique

| | | |
|--|--|----------------|
| | Entrée en vigueur du CSE | Page 2 |
| | ■ PAP conclu avant le 24 septembre 2017 | Page 3 |
| | ■ Les mandats arrivent à leur terme entre le 24 septembre 2017 et le 31 décembre 2017 | Page 4 |
| | ■ Les mandats arrivent à leur terme entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2018 | Page 6 |
| | ■ Entreprise dotée d'établissements distincts dont les mandats des différentes IRP ne coïncident pas | Page 6 |
| | ■ Modification de la situation juridique de l'entreprise | Page 6 |
| | Les élections | Page 7 |
| | ■ Le déclenchement des élections | Page 7 |
| | ■ Fin des anciens accords collectifs d'entreprise relatif aux IRP | Page 7 |
| | ■ Préparation des élections | Page 7 |
| | ■ Candidatures | Page 8 |
| | ■ Déroulement | Page 8 |
| | Périmètre de mise en place du CSE | Page 8 |
| | Composition | Page 9 |
| | ■ Composition du CSE | Page 9 |
| | ■ Composition du CSE central | Page 9 |
| | Heures de délégation | Page 10 |
| | ■ Temps non imputables sur le crédit d'heures | Page 10 |
| | ■ Cumul/répartition | Page 10 |
| | ■ Représentants de proximité | Page 10 |
| | ■ Représentants syndicaux | Page 10 |
| | ■ Conséquences du CSE sur le nombre de mandats et le volume de crédits d'heures | Page 11 |
| | Prérogatives du CSE | Page 12 |
| | ■ De 11 à moins de 50 salariés | Page 12 |
| | ■ A partir de 50 salariés | Page 12 |
| | ■ Pour tous les CSE quelque soit l'effectif | Page 12 |
| | Fonctionnement du CSE | Page 13 |
| | ■ Les modalités fixées par accord | Page 13 |
| | ■ Le budget du CSE | Page 14 |
| | ■ Expertises | Page 14 |
| | Fonctionnement CSSCT | Page 15 |
| | ■ Mise en place | Page 15 |
| | ■ Modalités de fonctionnement | Page 15 |
| | Les commissions | Page 16 |
| | ■ Mise en place | Page 16 |
| | ■ Fonctionnement | Page 16 |
| | Le conseil d'entreprise | Page 16 |
| | ■ Mise en place | Page 16 |
| | ■ Fonctionnement | Page 17 |
| | ■ Crédit d'heures | Page 17 |
| | ■ Prérogatives | Page 17 |



Le comité social et économique



Préambule

Les ordonnances Macron sont venues casser les instances représentatives du personnel. DP, CE, CHSCT sont fusionnés au sein d'une nouvelle instance : le comité social et économique (CSE).

Cette fusion signifie moins de moyens et des prérogatives mises à mal.

Cette fiche a donc pour objectif de comprendre le fonctionnement de ce nouveau CSE et de donner les outils syndicaux pour l'améliorer du mieux possible.

Bien sûr, chaque entreprise est particulière et il n'y a pas forcément de règle absolue qui s'applique à tous.

Toutefois, il est important d'anticiper les pièges des directions et de pouvoir y opposer des revendications.

Il faut savoir que les ordonnances Macron ont bouleversé la structuration du code du travail par l'inversion de la hiérarchie des normes.

Désormais, l'architecture du droit du travail est la suivante : ordre public (indérogeable), négociation collective (champ très large), dispositions supplétives (qui s'appliquent en l'absence d'accord).

Par conséquent, aujourd'hui tout se négocie même défavorablement exceptées les dispositions d'ordre public.

Puisque les garanties du code du travail sont revues largement à la baisse, le rapport de force prend toute son importance notamment dans le cadre des négociations.

Il faudra donc s'armer de vraies revendications et faire attention qu'elles soient toujours au moins supérieures aux dispositions supplétives.



Entrée en vigueur du CSE

Les ordonnances ont été publiées au journal officiel le 23 septembre 2017.

> Le principe :

L'entrée en vigueur des dispositions relatives au comité social et économique (CSE) sera à **la date de parution des décrets pris pour l'application de l'ordonnance et au plus tard le 1er janvier 2018.**

> Exceptions :

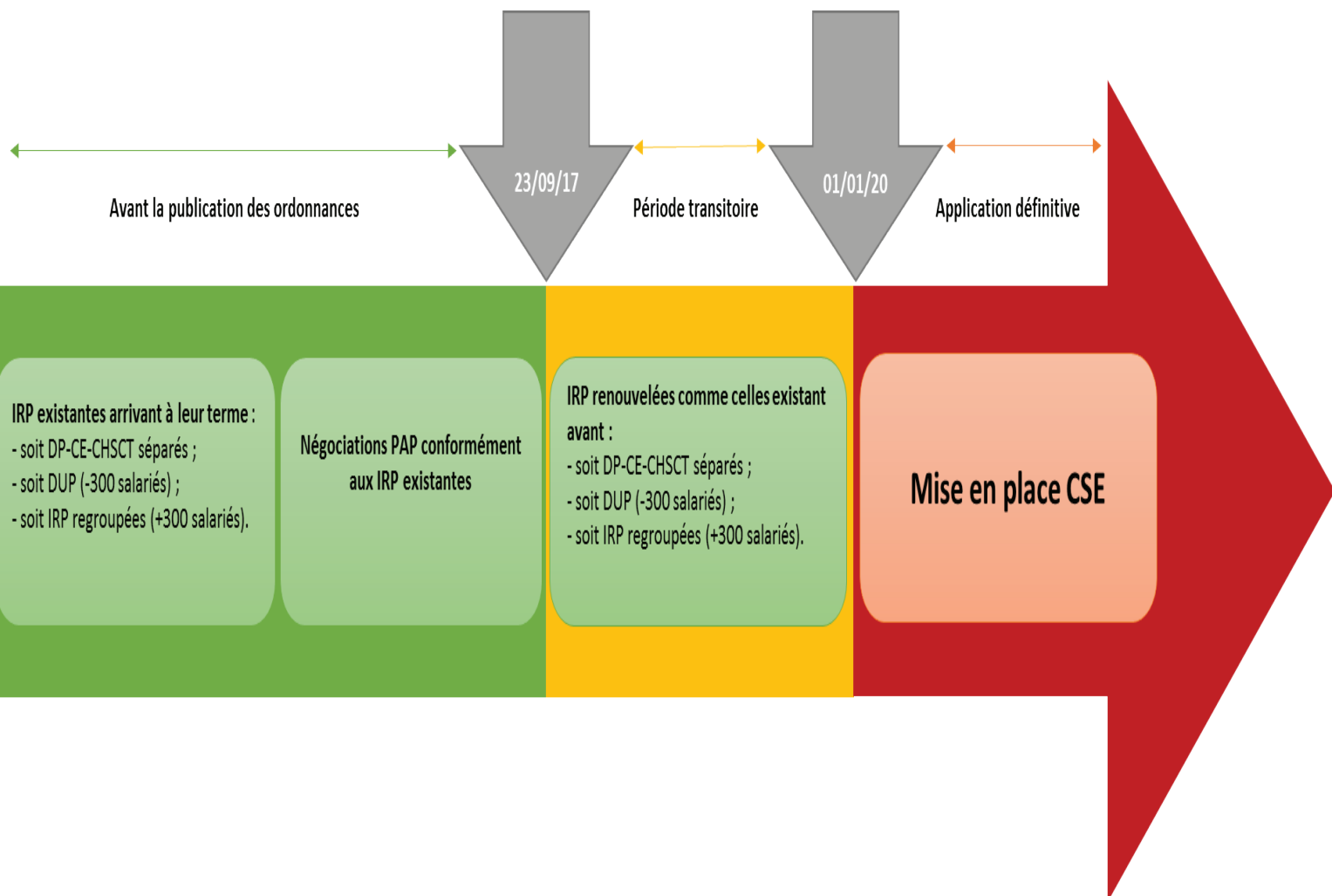
Pour les entreprises dotées d'IRP, le CSE est mis en place au terme des mandats des IRP existantes, c'est-à-dire au moment du renouvellement d'une des instances et au plus tard au 31 décembre 2019.

Des règles différentes et spécifiques s'appliquent dans les cas suivants en fonction de la date du terme des mandats en cours.

■ Un protocole d'accord préélectoral a été conclu avant le 24 septembre 2017

Les IRP seront renouvelées conformément aux règles que nous connaissons, en vigueur avant la publication de l'ordonnance.

Toutefois, le CSE sera mis en place à compter du 1er janvier 2020 ou à une date antérieure fixée par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée issue de la Loi REBSAMEN du 17 août 2015.



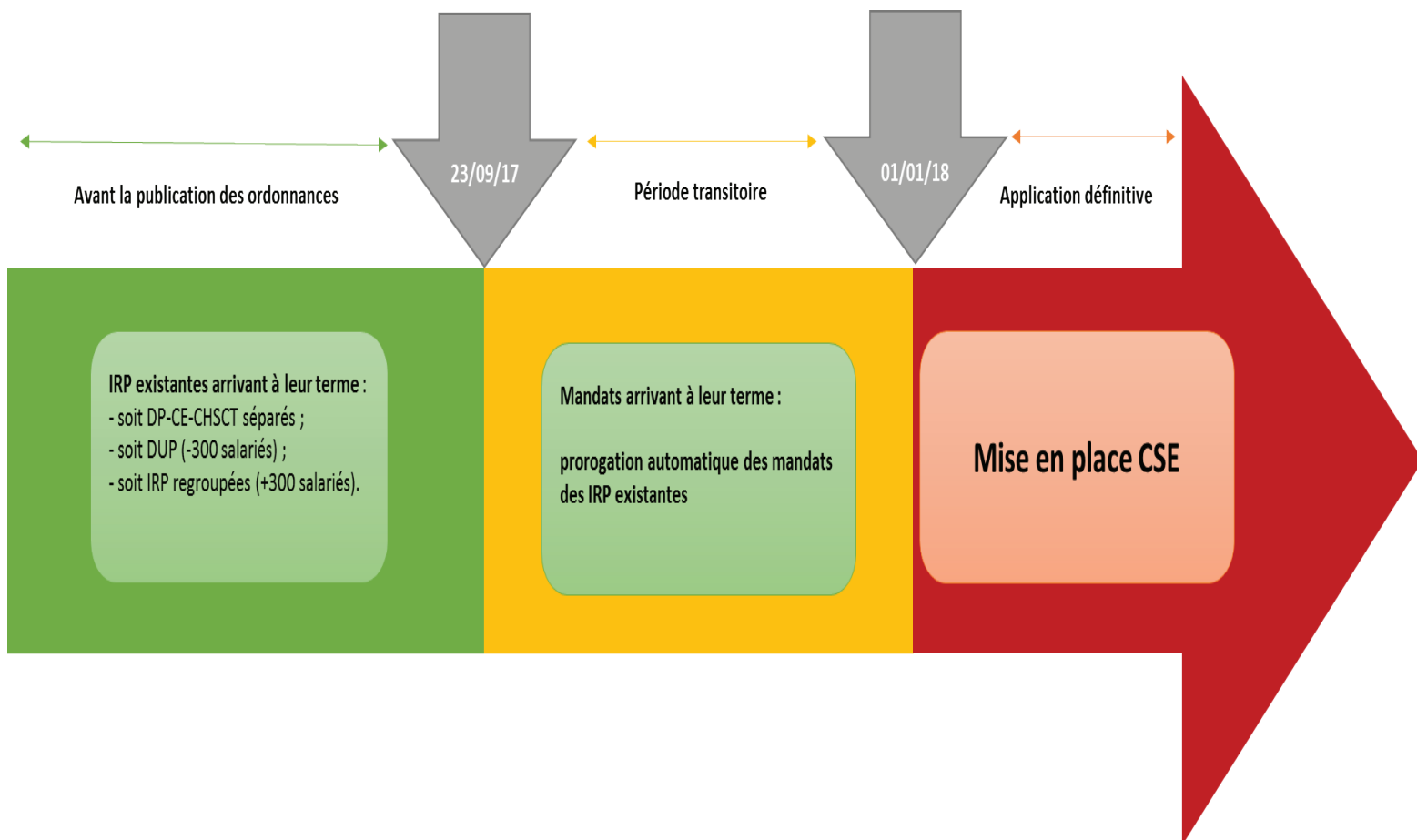
■ Les mandats arrivent à leur terme entre le 24 septembre 2017 et le 31 décembre 2017

Les mandats sont prorogés :

> **hypothèse 1 : soit jusqu'à la fin de l'année. Cette prorogation semble automatique** (pas besoin d'accord collectif). Le CSE remplacera les IRP existantes à l'issue des élections professionnelles dont le 1er tour devra se tenir dans la quinzaine qui précède l'expiration des mandats ;

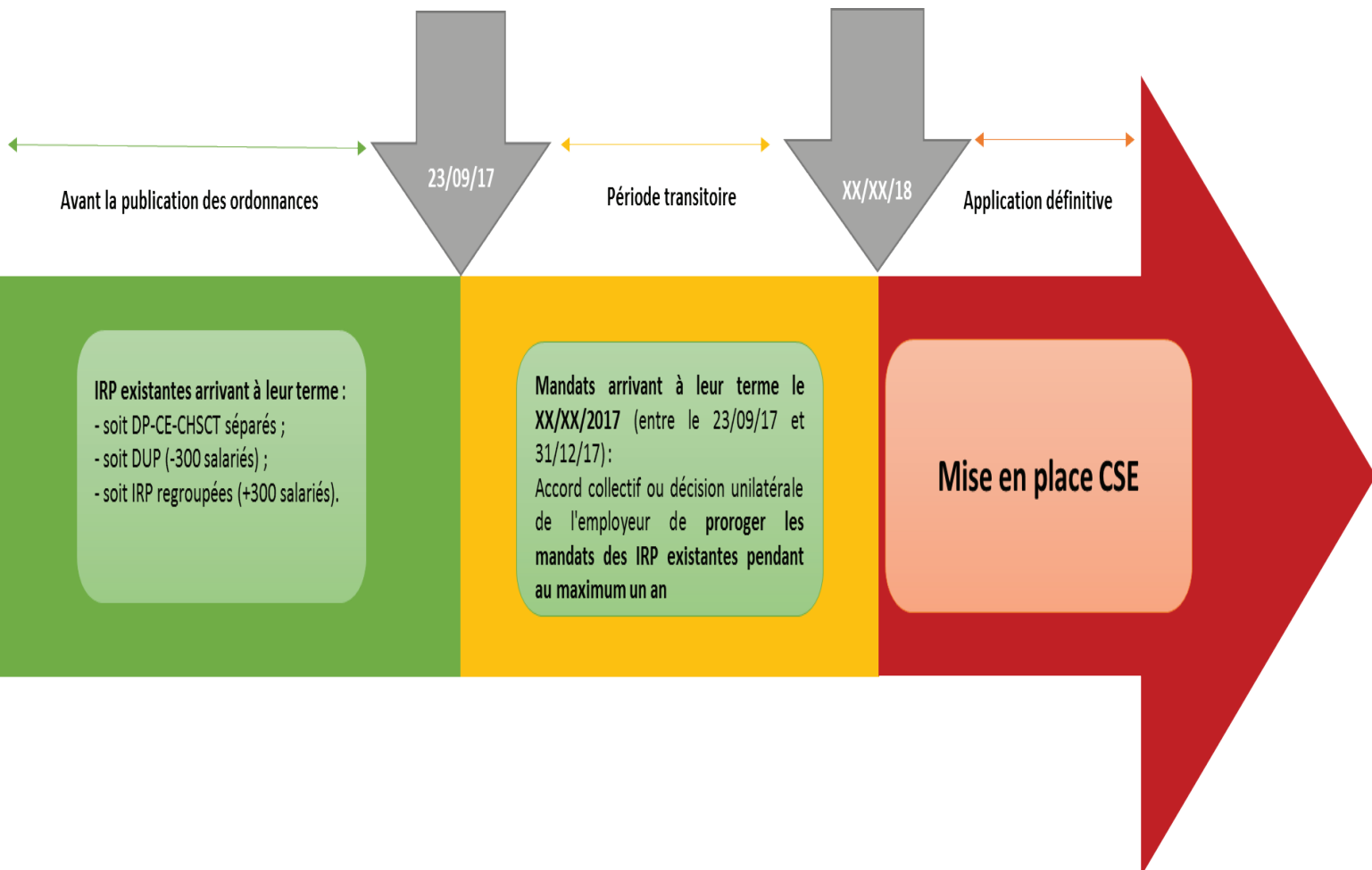
> **hypothèse 2 : soit d'un an au plus par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation des IRP.**

Hypothèse 1 :



Hypothèse 2 :

Exemple : les mandats expirent le 2 octobre 2017, l'employeur peut décider de les proroger jusqu'au 2 octobre 2018.

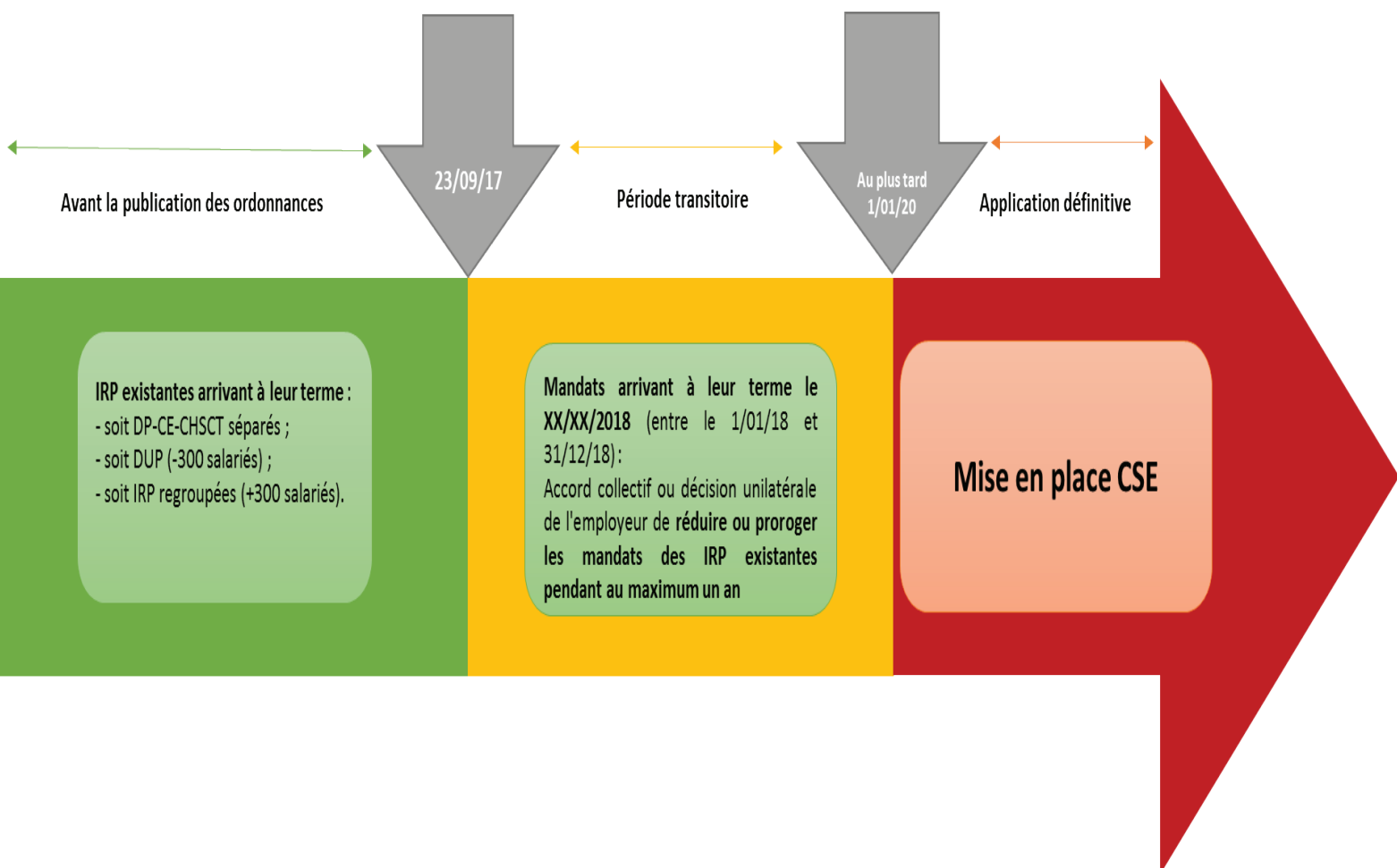


■ Les mandats arrivent à leur terme entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2018

Ces mandats peuvent être réduits ou prorogés d'un an par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation des IRP.

Exemples :

- > les mandats expirent le 1er mars 2018, l'employeur peut décider de les proroger jusqu'au 1er mars 2019 ;
- > les mandats expirent le 31 décembre 2018, l'employeur peut décider de les proroger jusqu'au 31 décembre 2019.



■ L'entreprise à établissements distincts dont les mandats des différentes IRP ne coïncident pas

La durée des mandats peut être, pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, prorogée ou réduite par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation des IRP, de manière à ce que leur terme coïncide avec la date de mise en place du CSE et, le cas échéant, du CSE d'établissement et du CSE central.

■ En cas de modification dans la situation juridique de l'entreprise : en cas de fusion-absorption d'une entreprise dotée des actuelles IRP par une entreprise dotée du CSE

Sauf accord en disposant autrement, de nouvelles élections doivent être organisées dans l'établissement, sauf si le renouvellement du CSE central dans l'entreprise absorbante doit intervenir dans un délai de 12 mois suivant la modification de la situation juridique.



Les élections

■ Fin des anciens accords collectifs d'entreprise relatif aux IRP

Les accords collectifs d'entreprise relatifs aux anciennes instances représentatives du personnel (DP, CE, CHSCT, DUP) cesseront de produire leurs effets à compter de la date du premier tour des élections du CSE.

Par conséquent, il ne sera pas possible d'imposer l'application de ces accords au nouveau CSE.

■ Le déclenchement des élections

> Pour les entreprises de **11 à 20 salariés**, les élections devront être organisées seulement quand au moins un salarié s'est porté candidat dans les 30 jours suivants l'information faite aux salariés de l'organisation des élections (*art. L 2314-5 al. 5*).

> En l'absence de CSE, un salarié ou une OS pourra demander l'organisation des élections à tout moment. Toutefois, quand il y a eu un PV de carence, la nouvelle demande ne pourra être faite que dans un délai de 6 mois après le PV de carence (*art. L 2314-8*).

■ Préparation des élections

Le PAP pourra modifier le nombre de sièges (augmenter ou diminuer) ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales (*art. L 2314-1 et L 2314-7*).

A défaut de PAP et lorsqu'au moins un syndicat a répondu à l'invitation de négocier, la DIRECCTE décidera de la répartition du personnel et sièges entre les collèges électoraux (*art. L 2314-13*).

Si aucune OSR dans l'entreprise n'a participé à la négociation du PAP, l'employeur pourra décider seul de ces répartitions (*art. L 2314-14*).

Le PAP devra faciliter la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions isolées (*art. L 2314-15*).



Le PAP pourra déterminer le nombre de mandats successifs (*art. L 2314-33*).

Il est donc primordial de prévoir dans le PAP que le nombre de mandats successifs sera illimité.

En effet, en l'absence de dispositions dans ce sens dans le PAP, le code du travail prévoit désormais que :

- > la durée des mandats est limitée à 4 ans sauf accord en disposant autrement ;
- > **3 mandats successifs maximum** sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- > Cette disposition ne peut avoir pour effet de réduire en dessous de 12 ans la durée des mandats successifs quelle que soit leur durée.

Exemple : un titulaire dont le mandat est de 3 ans pourrait être réélu 4 fois.

Cette mesure sera applicable aux mandats prenant effet postérieurement au 1er janvier 2018.

■ Candidatures

> Lorsque la **représentation équilibrée des femmes et des hommes** sur les listes de candidats conduit à exclure totalement l'un des sexes, les listes pourront comporter un candidat du sexe non représenté.

Mais ce candidat ne pourra pas être en premier sur la liste (art. L 2314-30).

> **Les salariés mis à disposition ne seront pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice** (art. L 2314-23) (avant que pour le CE mais pas pour les DP).

■ Déroulement

> Le vote aura lieu 90 jours au plus tard suivant l'information des salariés de l'organisation des élections aussi bien pour la première élection que pour le renouvellement (avant 45 jours) (art. L 2314-4).

> Les élections partielles se dérouleront sur la base des dispositions en vigueur pour l'élection précédente (art. L 2314-10).



Périmètre de mise en place CSE

> Le **CSE sera mis en place au niveau de l'entreprise** ou au niveau de l'UES (art. L 2313-1 al. 1).

> **Dans les entreprises comportant au moins 2 établissements distincts, un CSE central d'entreprise et des CSE d'établissements seront institués** (art. L 2313-1 al. 2). Idem pour UES (art. L 2313-8).

> **Le nombre et le périmètre des établissements distincts seront déterminés** (art. L 2313-2 à L 2313-5) :

- **Par accord d'entreprise signé par l'employeur et par une ou plusieurs OSR ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'OSR** au 1er tour des élections des titulaires. Pas de possibilité de référendum par accord minoritaire dans ce cas ;

- **Ou à défaut et en l'absence de DS, par accord entre l'employeur et le CSE**, adopté à la majorité des membres titulaires élus ;

- **Ou à défaut, par l'employeur**. En cas de litige sur la décision de l'employeur, la DIRECCTE tranchera. Puis, un recours pourra être formé devant le TI.

Le découpage de l'entreprise pour la mise en place des IRP est maintenant déconnecté du processus électoral. Il semblerait qu'il faille conclure un accord en amont du PAP.

Le périmètre « établissements distincts » semble correspondre à celui du CE : autonomie de gestion du responsable de l'établissement notamment en matière de gestion du personnel.



Composition *(art. L 2314-1)*

■ Composition du CSE

- > **l'employeur** ;
- > une **délégation du personnel** comprenant autant de titulaires que de suppléants ;
- > un **représentant syndical** au comité désigné par chaque organisation syndicale représentative (*art. L 2314-2*).

Un décret détermine le nombre de membres de la délégation du personnel en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

Malgré le cumul des casquettes, le nombre de membres du CSE diminue fortement.

■ Composition du CSE central

En l'absence d'accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, le nombre de membres du CSE central ne pourra pas dépasser **25 titulaires et 25 suppléants** (aujourd'hui 20) (*art. R 2316-1*).



Heures de délégation

Un décret détermine le nombre d'heures de délégation en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement (art. L 2315-7 et s. et R 2314-1)

Selon les seuils d'effectifs, le volume d'heures de délégation diminue fortement ou parfois est augmenté.

Les membres du CSE pourront toujours dépasser le nombre d'heures de délégation en cas de circonstances exceptionnelles (art. R 2314-1).

■ Temps non imputables sur le crédit d'heures (art. L 2315-11)

> **A défaut d'accord d'entreprise plus favorable, le temps passé par les membres du CSE aux réunions du comité et de ses commissions sera déduit des heures de délégation dès lors que la durée annuelle globale de ces réunions excèdera (art. R 2315-7):**

- 30h pour les entreprises de 300 à 1000 salariés ;

- 60h pour les entreprises de plus de 1000 salariés.

En revanche, le temps passé aux réunions de la CSSCT est rémunéré comme du temps de travail et n'est pas déduit des heures de délégation.



Si nous voulons pouvoir exercer nos mandats convenablement dans le cadre du CSE, et en raison du cumul des casquettes, il est indispensable de prévoir que le temps passé en réunion, quelque soit sa durée annuelle globale, ne s'imputera pas sur le crédit d'heures.

En effet, sinon comment faire quand nous aurons atteint les 30 ou 60 h de réunions pour demander par exemple des réunions extraordinaires et en même temps rencontrer les salariés sur le terrain ?

Cette disposition est inadmissible ! Nous allons déjà subir une diminution du nombre de mandats, du volume d'heures de délégation, alors non à cette nouvelle stratégie patronale !

> **Le 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 prévue à l'article L 4132-2 ;**

> **Le temps passé 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 grave.**

■ Cumul / répartition

Les membres du CSE pourront cumuler les heures dans la limite de 12 mois (art. L 2315-8 et R 2315-5).

Les membres du CSE pourront mutualiser les heures, les répartir entre titulaires et avec les suppléants (art. L 2315-9 et R 2315-6).

Ces deux options ne pourront pas conduire un membre à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures mensuel dont bénéficie un membre titulaire.

Il faudra en informer l'employeur au plus tard huit jours avant la date prévue de l'utilisation des heures de délégation.

Pour la mutualisation, les titulaires devront informer l'employeur par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées.

■ Représentants de proximité

Les représentants de proximité, éventuellement mis en place par accord collectif, s'ils sont membres du CSE ne bénéficieront pas obligatoirement d'un crédit d'heures supplémentaires (art. R 2314-1).

Il est donc indispensable de prévoir un volume d'heures spécifiques dans l'accord.

■ Représentants syndicaux

Les représentants syndicaux pourront bénéficier de 20h par mois (art. R 2315-4).

Conséquences du CSE sur le nombre de mandats et le volume de crédits d'heures (art. R 2314-1)

| Effectif | Instances séparées | | Comité social et économique | | Différences |
|-------------|--|--|-----------------------------|----------------------|--|
| | Titulaires | Heures de délégation | Titulaires | Heures de délégation | |
| 11 à 24 | 1 DP | 10h | 1 | 10h | - |
| 25 à 49 | 2 DP | 10h | 2 | 10h | - |
| 50 à 74 | 8 titulaires (2 DP + 3 CE + 3 CHSCT) | 96 h (15h DP + 20h CE + 2 CHSCT) | 4 | 72h (18h x 4) | -4 titulaires / -24 h |
| 75 à 99 | 10 titulaires (3 DP + 4 CE + 3 CHSCT) | 131 h (15h DP + 20h CE + 2 CHSCT) | 5 | 95h (19h x 5) | -5 titulaires / -36 h |
| 100 à 124 | 12 titulaires (4 DP + 5 CE + 3 CHSCT) | 175 h (15h DP + 20h CE + 5 CHSCT) | 6 | 126h (21h x 6) | -6 titulaires / -49 h |
| 125 à 149 | 13 titulaires (5 DP + 5 CE + 3 CHSCT) | 190 h (15h DP + 20h CE + 5 CHSCT) | 7 | 147h (21h x 7) | -6 titulaires / -43 h |
| 150 à 174 | 13 titulaires (5 DP + 5 CE + 3 CHSCT) | 190 h (15h DP + 20h CE + 5 CHSCT) | 8 | 168h (21h x 8) | -10 titulaires / -22 h |
| 175 à 199 | 14 titulaires (6 DP + 5 CE + 3 CHSCT) | 205 h (15h DP + 20h CE + 5 CHSCT) | 9 | 189h (21h x 9) | -5 titulaires / -16 h |
| 200 à 249 | 15 titulaires (6 DP + 5 CE + 4 CHSCT) | 210 h (15h DP + 20h CE + 5 CHSCT) | 10 | 220h (22h x 10) | -5 titulaires / +10 h |
| 250 à 299 | 16 titulaires (7 DP + 5 CE + 4 CHSCT) | 225 h (15h DP + 20h CE + 5 CHSCT) | 11 | 242h (22h x 11) | -5 titulaires / +17 h |
| 300 à 399 | 16 titulaires (7 DP + 5 CE + 4 CHSCT) | 245 h (15h DP + 20h CE + 10 CHSCT) | 11 | 242h (22h x 11) | -5 titulaires / -3 h |
| 400 à 499 | 17 titulaires (7 DP + 6 CE + 4 CHSCT) | 265 h (15h DP + 20h CE + 10 CHSCT) | 12 | 264h (22h x 12) | -5 titulaires / -1 h |
| 500 à 599 | 20 titulaires (8 DP + 6 CE + 6 CHSCT) | 330 h (15h DP + 20h CE + 15 CHSCT) | 13 | 312h (24h x 13) | -7 titulaires / -18 h |
| 600 à 699 | 20 titulaires (8 DP + 6 CE + 6 CHSCT) | 330 h (15h DP + 20h CE + 15 CHSCT) | 14 | 336h (24h x 14) | -6 titulaires / -6 h |
| 700 à 799 | De 700 à 749 : 20 titulaires (8 DP + 6 CE + 6 CHSCT) De 750 à 799 : 22 titulaires (9 DP + 7 CE + 6 CHSCT) | De 700 à 749 : 330 h (15h DP + 20h CE + 15 CHSCT) De 750 à 799 : 365 h (15h DP + 20h CE + 15 CHSCT) | 14 | 336h (24h x 14) | De 700 à 749 : -6 titulaires / +6h De 750 à 799 : -8 titulaires / -29 h |
| 800 à 899 | 22 titulaires (9 DP + 7 CE + 6 CHSCT) | 365 h (15h DP + 20h CE + 15 CHSCT) | 15 | 360h (24h x 15) | -7 titulaires / -5 h |
| 900 à 999 | 22 titulaires (9 DP + 7 CE + 6 CHSCT) | 365 h (15h DP + 20h CE + 15 CHSCT) | 16 | 384h (24h x 16) | -6 titulaires / +19 h |
| 1000 à 1249 | 24 titulaires (10 DP + 8 CE + 6 CHSCT) | 400 h (15h DP + 20h CE + 15 CHSCT) | 17 | 408h (24h x 17) | -7 titulaires / +8 h |
| 1250 à 1499 | 25 titulaires (11 DP + 8 CE + 6 CHSCT) | 415 h (15h DP + 20h CE + 15 CHSCT) | 18 | 432h (24h x 18) | -7 titulaires / +17 h |
| 1500 à 1749 | 29 titulaires (12 DP + 8 CE + 9 CHSCT) | 520 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT) | 20 | 520h (26h x 20) | -9 titulaires / -0 h |
| 1750 à 1999 | 30 titulaires (13 DP + 8 CE + 9 CHSCT) | 535 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT) | 21 | 546 h (26h x 21) | -9 titulaires / +11 h |
| 2000 à 2249 | 32 titulaires (14 DP + 9 CE + 9 CHSCT) | 570 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT) | 22 | 572 h (26h x 22) | -10 titulaires / +2 h |
| 2250 à 2499 | 33 titulaires (15 DP + 9 CE + 9 CHSCT) | 585 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT) | 23 | 598 h (26h x 23) | -10 titulaires / +13 h |
| 2500 à 2749 | 34 titulaires (16 DP + 9 CE + 9 CHSCT) | 600 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT) | 24 | 624 h (26h x 24) | -10 titulaires / +24 h |
| 2750 à 2999 | 35 titulaires (17 DP + 9 CE + 9 CHSCT) | 615 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT) | 24 | 624 h (26h x 24) | -11 titulaires / +9 h |
| 3000 à 3249 | 37 titulaires (18 DP + 10 CE + 9 CHSCT) | 650 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT) | 25 | 650 h (26h x 25) | -12 titulaires / -0 h |
| 3250 à 3499 | 38 titulaires (19 DP + 10 CE + 9 CHSCT) | 665 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT) | 25 | 650 h (26h x 25) | -13 titulaires / -0 h |
| 3500 à 3749 | 39 titulaires (20 DP + 10 CE + 9 CHSCT) | 680 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT) | 26 | 702 h (27h x 26) | -13 titulaires / +22 h |
| 3750 à 3999 | 40 titulaires (21 DP + 10 CE + 9 CHSCT) | 695 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT) | 26 | 702 h (27h x 26) | -14 titulaires / +7 h |
| 4000 à 4249 | 42 titulaires (22 DP + 11 CE + 9 CHSCT) | 730 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT) | 26 | 728 h (28h x 26) | -16 titulaires / -2 h |
| 4250 à 4499 | 43 titulaires (23 DP + 11 CE + 9 CHSCT) | 745 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT) | 27 | 756 h (28h x 27) | -16 titulaires / +11 h |
| 4500 à 4749 | 44 titulaires (24 DP + 11 CE + 9 CHSCT) | 760 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT) | 27 | 756 h (28h x 27) | -17 titulaires / -4 h |
| 4750 à 4999 | 45 titulaires (25 DP + 11 CE + 9 CHSCT) | 775 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT) | 28 | 784 h (28h x 28) | -17 titulaires / +9 h |
| 5000 à 5249 | 47 titulaires (26 DP + 12 CE + 9 CHSCT) | 810 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT) | 29 | 841 h (29h x 29) | -18 titulaires / +31 h |
| 5250 à 5499 | 48 titulaires (27 DP + 12 CE + 9 CHSCT) | 825 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT) | 29 | 841 h (29h x 29) | -19 titulaires / +16 h |
| 5500 à 5749 | 49 titulaires (28 DP + 12 CE + 9 CHSCT) | 840 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT) | 29 | 841 h (29h x 29) | -20 titulaires / +1 h |
| 5750 à 5999 | 50 titulaires (29 DP + 12 CE + 9 CHSCT) | 855 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT) | 30 | 870 h (29h x 30) | -20 titulaires / +15 h |
| 6000 à 6249 | 51 titulaires (30 DP + 12 CE + 9 CHSCT) | 870 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT) | 31 | 899 h (29h x 31) | -20 titulaires / +29 h |
| 6250 à 6499 | 52 titulaires (31 DP + 12 CE + 9 CHSCT) | 885 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT) | 31 | 899 h (29h x 31) | -21 titulaires / +14 h |
| 6500 à 6749 | 53 titulaires (32 DP + 12 CE + 9 CHSCT) | 900 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT) | 31 | 899 h (29h x 31) | -22 titulaires / -1 h |
| 6750 à 6999 | 54 titulaires (33 DP + 12 CE + 9 CHSCT) | 915 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT) | 31 | 930 h (30h x 31) | -23 titulaires / +15 h |
| 7000 à 7249 | 55 titulaires (34 DP + 12 CE + 9 CHSCT) | 930 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT) | 32 | 960 h (30h x 32) | -23 titulaires / +30 h |
| 7250 à 7499 | 56 titulaires (35 DP + 12 CE + 9 CHSCT) | 945 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT) | 32 | 960 h (30h x 32) | -24 titulaires / +15 h |
| 7500 à 7749 | 58 titulaires (36 DP + 13 CE + 9 CHSCT) | 980 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT) | 32 | 992 h (31h x 32) | -26 titulaires / +12 h |
| 7750 à 7999 | 59 titulaires (37 DP + 13 CE + 9 CHSCT) | 995 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT) | 32 | 1024 h (32h x 32) | -27 titulaires / +29 h |
| 8000 à 8249 | 60 titulaires (38 DP + 13 CE + 9 CHSCT) | 1010 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT) | 32 | 1024 h (32h x 32) | -28 titulaires / +14 h |
| 8250 à 8499 | 61 titulaires (39 DP + 13 CE + 9 CHSCT) | 1025 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT) | 33 | 1056 h (32h x 33) | -28 titulaires / +31 h |
| 8500 à 8749 | 62 titulaires (40 DP + 13 CE + 9 CHSCT) | 1040 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT) | 33 | 1056 h (32 h x 33) | -29 titulaires / +16 h |
| 8750 à 8999 | 63 titulaires (41 DP + 13 CE + 9 CHSCT) | 1055 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT) | 33 | 1056 h (32h x 33) | -30 titulaires / +1 h |
| 9000 à 9249 | 64 titulaires (42 DP + 13 CE + 9 CHSCT) | 1070 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT) | 34 | 1088 h (32h x 34) | -30 titulaires / +18 h |
| 9250 à 9499 | 65 titulaires (43 DP + 13 CE + 9 CHSCT) | 1085 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT) | 34 | 1088 h (32h x 34) | -31 titulaires / +3 h |
| 9500 à 9749 | 66 titulaires (44 DP + 13 CE + 9 CHSCT) | 1100 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT) | 34 | 1088 h (32h x 34) | -32 titulaires / -12 h |
| 9750 à 9999 | 67 titulaires (45 DP + 13 CE + 9 CHSCT) | 1115 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT) | 34 | 1156 h (34h x 34) | -33 titulaires / +41 h |
| 10000 | 70 titulaires (46 DP + 15 CE + 9 CHSCT) | 1170 h (15h DP + 20h CE + 20 CHSCT) | 35 | 1190 h (34h x 35) | -35 titulaires / +20 h |



Prérogatives du CSE

■ De 11 à moins de 50 salariés

Le CSE aura les attributions des DP et quelques missions relatives à la santé et à la sécurité ([art. L 2312-5 et s.](#)).

Mais, le CSE ne pourra plus :

- > Prendre connaissance des contrats de mise à disposition ;
- > Être informé ou consulté sur l'utilisation du CICE ;
- > Exercer les missions du CE en matière de formation professionnelle ;
- > Accompagner l'inspecteur du travail lors de ses visites.

■ A partir de 50 salariés

Le CSE aura les attributions des DP, CE et quelques missions relatives à la santé et à la sécurité ([art. L 2312-8 et s.](#)).

Seulement à partir de 300 salariés, la mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est obligatoire ([art. L 2315-36 et s.](#)).

Dans les entreprises de **moins de 300 salariés** :

- l'inspection du travail peut imposer la création cette commission mais cette décision peut être contestée devant le DIRECCTE ([art. L 2315-37](#)).
- un accord ou l'employeur unilatéralement peuvent instaurer une ou des CSSCT, en fixer le nombre, et le périmètre ([art. L 2315-44](#)).

Un accord d'entreprise peut mettre en place des représentants de proximité.

Par accord majoritaire, un conseil d'entreprise intégrant l'ensemble des fonctions de représentants du personnel pourra être mis en place (information, consultation, négociation) ([art. L 2321-1 et s.](#)).



1 - **Nous pouvons constater le disparition du CHSCT qui devient simplement une commission** dans les entreprises de 300 salariés et plus. **Il faudra faire en sorte que cette commission soit dotée de moyens pour fonctionner** même si elle ne pourra jamais en faire autant qu'un réel CHSCT.

2 - **Il faut mettre en place des représentants de proximité distincts des membres de la délégation au CSE.**
Cela permettra de **protéger les camarades** représentants de proximité et d'**augmenter le nombre de mandats**.
Il faudra doter ces représentants de proximité de **moyens (crédits d'heures...)**.

3 - Il faut **toujours être contre le mise en place d'un conseil d'entreprise qui permet à l'employeur de contourner les organisations syndicales et leurs délégués syndicaux.**

■ Pour tous les CSE quelque soit l'effectif

L'employeur doit recevoir collectivement au moins une fois par mois les membres du CSE pour mettre en oeuvre la procédure aujourd'hui spécifique aux DP ([art. L 2315-27, L 2315-21 et L 2315-22](#)) :

- remise à l'employeur d'une note écrite exposant l'objet des demandes présentées, deux jours ouvrables avant la date à laquelle les élus doivent être reçus ;
- réponse écrite de l'employeur aux demandes, au plus tard dans les six jours ouvrables suivants la réunion ;
- transcription de ces réponses écrites dans un registre spécial tenu à la disposition des salariés.



Le fonctionnement du CSE

> Le suppléant ne pourra assister aux réunions qu'en l'absence du titulaire ([art. L 2314-1](#)).



Cette nouvelle règle est inadmissible d'autant plus que le nombre de mandats diminue et que les représentants doivent cumuler les casquettes.

Les suppléants ne pourront donc plus assister aux réunions. Il leur sera donc plus difficile de remplacer le titulaire en son absence par manque d'informations.

> L'employeur pourra se faire assister par 3 personnes (avant 2) ([art. L 2315-23](#)).

Alors que la délégation du personnel diminue, l'employeur peut mieux s'entourer.

■ Les modalités fixées par accord

> En l'absence d'accord, les trois grandes consultations annuelles (orientations stratégiques/situation économique et financière/politique sociale, conditions de travail et emploi) sont maintenues ([art. L2312-17](#)).

> Un accord peut ([art. L 2312-19](#)) :

- fixer le nombre de réunions annuelles qui ne pourra être inférieur à 6 dans les entreprises de 50 et 299 salariés et 12 dans les entreprises d'au moins 300 salariés ([art. L 2323-7](#)) ;

Au moins 4 réunions par an devront porter en tout ou partie sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail.

- fixer le contenu et la périodicité (3 ans maximum) des consultations récurrentes ;

- déterminer les niveaux de consultation et leur articulation :

- prévoir la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes de consultations.

Par le biais d'un tel accord, l'employeur pourrait s'exonérer d'une partie de ses obligations d'informations-consultations et pourrait diminuer le délai pour que le CSE rende un avis en deçà de 15 jours ([art. L 2312-15 supprimé](#)).

A défaut d'accord, pour toutes les consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le CSE est réputé avoir été consulté ([art. R 2312-6](#)) :

- dans un délai d'un mois à compter de la mise à disposition des informations ;

- dans un délai de 2 mois en cas d'intervention d'un expert ;

- dans un délai de 3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultations se déroulant à la fois au niveau du CSE central et au niveau d'un ou plusieurs CSE d'établissement.



Dans le cadre de ces négociations le but sera évidemment de prévoir notamment :

- au moins autant de réunions que celles dont bénéficient les IRP actuelles ;

- rappeler la possibilité de recourir à des réunions extraordinaires ;

- mettre en place des réunions préparatoires ;

- mentionner que le temps passé en réunion quelque soit sa durée ne s'impute pas sur le crédit d'heures ;

- prévoir la prise en charge intégrale des frais de déplacement par l'entreprise ;

- maintenir une périodicité courte en ce qui concerne les consultations récurrentes ;

- prévoir un délai au moins égal à 15 jours pour que le CSE rende son avis...



Le budget du CSE

> Le **CSE pourra décider**, par une délibération, **de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux ASC au budget de fonctionnement** (*art. R 2312-51*).

Ce transfert ne pourra se faire que sur 10% de l'excédent.

> Le **CSE pourra décider**, par une délibération, **de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement aux ASC**.

Pas de plafond prévu.

> L'excédent annuel du budget des ASC pourra être transféré à toute association même sans objet humanitaire, dans le limite de 10% de l'excédent et non plus de 1% de son budget.



L'employeur va se servir de cette possibilité de transfert du budget de fonctionnement aux ASC pour informer les salariés et que ces derniers fassent pression sur les représentants du personnel pour qu'ils optent plutôt pour l'augmentation de leurs chèques vacances par exemple que pour recourir à une expertise.

Il faudra alors faire un travail de terrain auprès des salariés pour leur faire prendre conscience de l'importance du budget de fonctionnement et de son utilisation.

■ Expertises

Le **CSE pourra recourir à l'expertise** mais (*art. L 2315-78 et s.*) :

> devra **verser une participation financière forfaitaire de 20% du coût des expertises**,

> **hormis pour celles relatives au PSE et aux risques graves et à la consultation annuelle sur la situation économique et financière qui resteront prises en charge à 100% par l'employeur.**

Le CHSCT n'existant plus et n'étant plus qu'une simple commission sans personnalité civile, elle ne pourra pas décider elle-même de mettre en place une expertise. Ce sera au CSE de le voter.

L'expert a 3 jours à compter de sa désignation pour demander toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires (*art. R 2315-45*).

Ensuite, l'employeur a 5 jours pour lui répondre (*art. R 2315-45*).

Par ailleurs, l'expert a 10 jours à compter de sa désignation pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise (*art. R 2315-45*).

L'employeur a 10 jours pour saisir le TGI afin de contester la nécessité de l'expertise, le choix de l'expert, le coût prévisionnel, l'étendue, la durée ou le coût final de l'expertise (*art. R 2315-49*).

Lorsque la contestation est relative à une expertise prévue dans le cadre d'un licenciement économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours dans une entreprise d'au moins 50 salariés, elle doit être motivée et adressée au DIRECCTE. Ce dernier a 5 jours à compter de la date de réception de la demande de l'employeur ou du CSE pour se prononcer.

Les délais dans lesquels l'expert doit remettre son rapport au CSE sont les suivants (*art. R 2315-47*) :

- lorsque le CSE a recours à un expert dans le cadre d'une **consultation par l'employeur, le délai est de 15 jours avant l'expiration des délais de consultation du CSE** ;

- lorsque le CSE a recours à un expert-comptable dans le cadre d'une **opération de concentration, le délai est de 8 jours** à compter de la notification de la décision de l'Autorité de la concurrence ou de la Commission européenne ;

- à défaut d'accord d'entreprise ou d'accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus, et **lorsque le CSE a recours à une expertise en dehors des cas précités, le délai est de 2 mois à compter de la désignation de l'expert.**

Il peut être renouvelé une fois pour une durée maximale de 2 mois, par accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus au CSE.



Fonctionnement de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

■ Mise en place

> Au sein du CSE, dans les **entreprises d'au moins 300 salariés**, l'employeur peut fixer les modalités de mise en place de la CSSCT par (art. L 2315-36 et s., L 2315-41 et L 2315-42) :

- **L'accord reconnaissant l'existence d'établissements distincts ;**
- **Ou en l'absence de DS, par un accord conclu avec le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus.**

■ Modalités de fonctionnement

> L'accord définira :

- **Le nombre de membres ;**
- **Les missions ;**
- **Les modalités de fonctionnement : nombre d'heures de délégation ;**
- **Les modalités de leurs formations** : 5 jours minimum dans les entreprises d'au moins 300 salariés et 3 jours dans les autres (art. L 2315-40). Les conditions et modalités relatives à une formation spécifique correspondant aux risques et facteurs de risques particuliers en rapport avec l'activité de l'entreprise ;
- **Les moyens.**

> **A défaut d'accord, les modalités de mise en place de la CSSCT seront fixées par le règlement intérieur du CSE** (art. L 2315-44).

La CSSCT sera présidée par l'employeur ou son représentant. **L'employeur pourra se faire assister par des salariés choisis en dehors du comité qui pourront être plus nombreux que les représentants du personnel titulaires** (art. L 2315-39).

Elle comprendra au moins 3 membres représentants du personnel : dont au moins un représentant du 2nd collège ou, le cas échéant, du 3ème collège.

Le CSE désigne parmi ses membres ceux de la CSSCT.



Aucune garantie légale n'est donc prévue pour pallier la disparition du CHSCT.

Ce sera alors le rapport de force dans les négociations qui permettra de doter cette commission de moyens de fonctionnement.

En revanche, le Gouvernement n'a pas oublié de doter l'employeur de prérogatives supplémentaires : il préside la commission et peut se faire assister par autant de salariés qu'il le souhaite en nombre égal aux représentants du personnel.



Les commissions

■ Mise en place

> Elles seront mises en place par un **accord collectif d'entreprise signé par l'employeur et par une ou plusieurs OSR ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'OSR au 1er tour des élections des titulaires**. Pas de possibilité de référendum par accord minoritaire dans ce cas ([art. L 2315-45](#)).

Ce ne sera donc pas de l'initiative du CSE comme c'était le cas pour le CE.

> A défaut d'accord, les commissions actuelles du CE (économique, formation, information et aide au logement, égalité professionnelle, marchés) devront être mises en place conformément aux seuils d'effectifs prévus par le code du travail ([art. L 2315-46 à L 2315-57](#)).

■ Fonctionnement

La commission économique du CSE sera présidée par l'employeur ou son représentant et non plus par un membre titulaire ([art. L 2315-47](#)).

Pour la commission économique, il n'est plus prévu que l'employeur laisse aux membres de la commission le temps nécessaire pour tenir leurs réunions dans la limite d'une durée globale ne pouvant excéder 40h par an et que ce temps est rémunéré comme temps de travail ([art. L 2315-48](#)).

Pour la commission d'information et d'aide au logement, il n'est plus prévu que l'employeur laisse aux membres de la commission le temps nécessaire pour tenir leurs réunions dans la limite d'une durée globale ne pouvant excéder 20h par an et que ce temps est rémunéré comme temps de travail ([art. L 2315-48](#)).



Le conseil d'entreprise



Pour rappel, nous sommes opposés à la mise en place du conseil d'entreprise qui vise à contourner les organisations syndicales et les délégués syndicaux.

Toutefois, pour mieux lutter contre ce dispositif il faut en connaître les modalités de mise en place et de fonctionnement.

Le CSE pourra être transformé en conseil d'entreprise pour exercer des compétences en matière de négociation des accords collectifs.

■ Mise en place

Le conseil d'entreprise pourra être **mis en place** :

> **Par accord d'entreprise signé par l'employeur et par une ou plusieurs OSR ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'OSR au 1er tour des élections des titulaires**. Pas de possibilité de référendum par accord minoritaire dans ce cas ;

> **Ou à défaut et en l'absence de DS, en application d'un accord de branche étendu** ([art. L 2321-2](#)) ;

■ Fonctionnement

L'accord instaurant le conseil d'entreprise déterminera :

- Les **modalités de négociations au niveau des établissements** (*art. L 2321-2 al. 2*) ;
- La **liste des thèmes** pour lesquels les décisions de l'employeur seront soumises à l'avis conforme du conseil d'entreprise (*art. L 2321-3*) ;
- Le **nombre d'heures de délégation** tout en respectant les planchers réglementaires (*art. L 2321-4*) ;
- L'**indemnisation des frais de déplacement** (*art. L 2321-6*) ;
- La **composition de la délégation** (*art. L 2321-7*) ;
- La **périodicité des négociations** (*art. L 2321-8*).

■ Crédit d'heures

En l'absence d'accord sur les heures de délégation, chaque élu au conseil d'entreprise disposera d'un nombre d'heures supplémentaires (*art. R 2321-1*):

- 12h par mois dans les entreprises jusqu'à 149 salariés ;
- 18h par mois dans les entreprises de 150 à 499 salariés ;
- 24 h par mois dans les entreprises d'au moins 500 salariés.

■ Prérogatives

> Le **conseil d'entreprise sera compétent pour négocier, conclure et réviser tous les accords d'entreprise ou d'établissement** (*art. L 2321-21*).

> La **validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu par le conseil d'entreprise** sera subordonnée à sa signature par (*art. L 2321-9*) :

- La **majorité des membres titulaires élus du conseil** ;

Ou

-Par un ou plusieurs titulaires ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés (premier ou second tour selon les cas) lors des élections professionnelles.