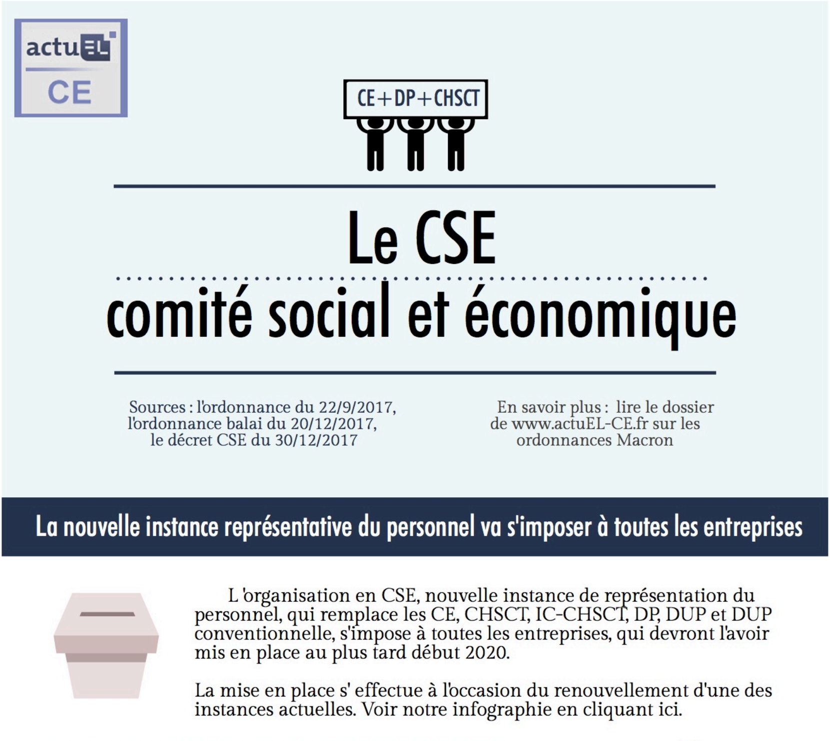
[Infographie] Connaître l'essentiel du CSE en une image

02/01/2018

L'instance qui fusionne CE, DP et CHSCT peut se mettre en place depuis le 1er janvier 2018 : le décret précisant le nombre des élus du conseil économique et social (CSE), leur crédit d'heures ainsi que le fonctionnement de l'instance est enfin paru au Journal Officiel le samedi 30 décembre 2017. Découvrez l'essentiel de cette instance avec notre infographie.

► L'infographie que nous vous proposons ci-dessous est à jour du décret paru samedi 30 décembre 2017, texte qui permet aux entreprises de mettre en place la nouvelle instance de représentation du personnel. Nous reviendrons dans nos prochaines éditions sur les dispositions pratiques de ce décret. Précisons toutefois que l'ordonnance qui traite du CSE, déjà retouchée par ***l'ordonnance balai*** du 20 décembre dernier, peut encore être modifiée à l'occasion de la ratification de ce texte par les parlementaires, ce qu'ont déjà fait ***les députés*** et ce que pourraient aussi faire ***les sénateurs***, qui examinent le projet de loi à partir du 23 janvier.



CE+DP+CHSCT

Le CSE

comité social et économique

Sources : l'ordonnance du 22/9/2017,
l'ordonnance balai du 20/12/2017,
le décret CSE du 30/12/2017

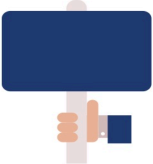
En savoir plus : lire le dossier
de www.actuEL-CE.fr sur les
ordonnances Macron

La nouvelle instance représentative du personnel va s'imposer à toutes les entreprises

L 'organisation en CSE, nouvelle instance de représentation du personnel, qui remplace les CE, CHSCT, IC-CHSCT, DP, DUP et DUP conventionnelle, s'impose à toutes les entreprises, qui devront l'avoir mis en place au plus tard début 2020.

La mise en place s' effectue à l'occasion du renouvellement d'une des instances actuelles. Voir notre infographie en cliquant ici.

Garder des instances séparées par accord devient impossible. Le CSE va donc plus loin que la DUP conventionnelle de la loi Rebasmen de 2015 qui permettait aux entreprises d'au moins 300 salariés de regrouper tout ou partie de leurs IRP par accord.



Objet du CSE (art. L. 2312-8) : "Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production".

Le CHSCT disparaît comme instance autonome

Le CSE reprend une partie des prérogatives du CHSCT (droit à consultation, droit d'expertise, droit d'agir en justice, etc.). Les questions de santé, sécurité et conditions de travail doivent au moins être abordées quatre fois par an dans les réunions du CSE.

A partir de 300 salariés, les entreprises ainsi que les établissements devront mettre en place une commission santé-sécurité-conditions de travail (SCC) Cette commission reçoit, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité, aux conditions de travail.

La commission ne peut pas décider seule une expertise, ni agir en justice directement. Le CSE ne peut pas déléguer à la commission ses attributions consultatives.

Les membres de la commission devront recevoir une formation dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.
A noter : les sénateurs veulent élargir ce droit à tous les membres du CSE même en présence d'une commission SCC.

Des CSE d'établissements et un CSE central

Dès lors qu'une entreprise compte deux établissements distincts, elle doit mettre en place des CSE d'établissement ainsi qu'un comité social et économique central (ayant au maximum 25 membres).

Le CSE central désigne un secrétaire et un secrétaire adjoint en charge des attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Le CSE d' établissement a la personnalité civile.

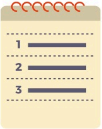
Réunions du CSE, consultation de l'instance et PV

Sauf pour remplacer un titulaire, les suppléants n'ont plus le droit de siéger aux réunions du CSE

L'employeur n'a plus l'obligation d'envoyer les rapports en vue des consultations ponctuelles, ces éléments devant se trouver dans la BDES, la base de données économiques et sociales.

L'employeur réunit au moins une fois par mois le CSE dans les entreprises d'au moins 300 salariés et une fois tous les deux mois de 50 à 299 salariés. Le comité peut tenir une 2e réunion si la majorité de ses membres le demande.

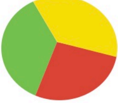
Au moins 4 réunions du CSE par an portent en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.



L' ordonnance "balai" du 20/12 prévoit que l'employeur reçoive une fois par mois la délégation du personnel comme c'était le cas pour les DP avec note préalable et réponse écrite de l'employeur aux demandes. Voir notre article.

Nouveauté : la commission économique (obligatoire à partir de 1 000 salariés) sera désormais présidée par l''employeur.

Le secrétaire du CSE doit transmettre à l'employeur le procès-verbal de la réunion du comité dans un délai, à partir de la réunion, de :
- 15 jours habituellement;
- 3 jours en cas de PSE;
- 1 jour en cas de redressement ou liquidation.



Les 3 grandes consultations annuelles du CE sont reprises pour le CSE : orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale de l'entreprise.

Attention ! Un accord d'entreprise peut définir :
- la périodicité des réunions de l'instance unique (nombre de réunions annuelles) ;
- les niveaux auxquels les consultations sont menées;
- Les délais de rendus de l'avis du CSE;
- Le contenu, l'organisation et les modalités d'accès de la base de données économiques et sociales (BDES).

Attention : l'absence de consultation du CE sur un projet d'accord collectif est maintenue. En outre, en cas d'accord sur la GPEC (gestion prévisionnelle emploi et compétences), ce thème ne sera plus abordé lors de la consultation sur les orientations stratégiques.

Budget du CSE

=

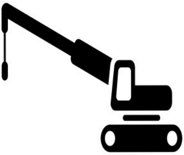
Le budget de fonctionnement reçoit 0,2% de la masse salariale de l'entreprise, comme le CE.

A partir de 2 000 salariés, cette subvention est portée à 0,22%

+

Sont exclues de l'assiette du budget de fonctionnement du CSE les sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Y sont en revanche ajoutées les sommes distribuées aux salariés en application d'un accord d'intéressement ou de participation (Attention : le Sénat veut les exclure lors du projet de loi de ratification de l'ordonnance sur le CSE).



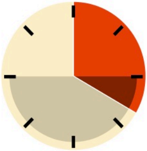
Nouveauté : le CSE peut décider par délibération de transférer tout ou partie de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles ou inversement.
Le transfert du budget ASC vers le budget de fonctionnement est plafonné à 10% de l'excédent. En sera-t-il de même dans l'autre sens (transfert du fonctionnement vers les ASC) avec la loi de ratification ? A suivre...

Nombre d'élus et crédit d'heures : les chiffres

Nombre mensuelles de salariés	Nombre de titulaires	Crédit mensuel par titulaire	Total des heures de délégation du CSE
11-24	1	10	10
25-49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1 499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546

Nombre de salariés	Nombre de titulaires	Crédit mensuel par titulaire	Total des heures mensuelles de délégation du CSE

2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2999	24	26	624
3000 à 3499	25	26	650
3500 à 3999	26	27	702
4000 à 4249	26	28	728
4250 à 4749	27	28	756
4750 à 4999	28	28	784
5000 à 5749	29	29	841
5750 à 5999	30	29	870
6000 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930
7000 à 7499	32	30	960
7500 à 7749	32	31	992
7750 à 8249	32	32	1024
8250 à 8999	33	32	1056
9000 à 9749	34	32	1088



Dans le cas de salariés élus au forfait jours, leur crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié.

Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat.

Les représentants syndicaux au CSE et au CSE central disposent au maximum de 20h/mois, "sauf circonstances exceptionnelles".

Nombre d'élus et utilisation du crédit d'heures : les dispositions

Comme pour la DUP, les heures de délégations peuvent être utilisées cumulativement dans la limite de 12 mois, mais aussi mutualisées, sous réserve qu'un élu ne dispose pas de ce fait d'une fois et demi son crédit d'heures par mois . L'élu doit informer l'employeur 8 jours avant l'utilisation souhaitée des heures cumulées.

Le décret rétablit le dépassement du crédit d'heures "en cas de circonstances exceptionnelles", notion absente des ordonnances.

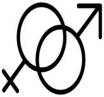
Le décret prévoit une enveloppe de 30 heures par an (entreprises de 300 à 1000 salariés) et 60h/an (entreprises de plus de 1000 salariés) pour la tenue des réunions préparatoires du CSE ou de ses commissions.

Le temps passé aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail n'est pas déduit des heures de délégation.

Le CSE central ne pourra pas compter plus de 25 titulaires, contre 20 actuellement pour le CCE.

Sauf accord contraire et excepté faite des entreprises de moins de 50 salairés, les membres du CSE, élus pour 4 ans, ne peuvent pas accomplir plus de 3 mandats successifs ou, si les mandats ont une durée inférieure à 4 ans, pas plus de 12 ans. au total.

Le principe de représentation proportionnelle des deux sexes lors des élections professionnelles est confirmé mais aménagé.



Si cette disposition revient à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui ne serait pas sinon représenté.

Le non respect de ces principes peut désormais conduire un juge à non seulement annuler l'élection du ou des élus concernés mais aussi à imposer la tenue d'élections partielles.

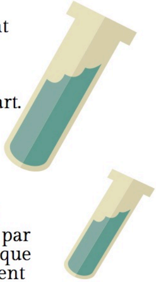
La nouvelle instance doit financer une partie des expertises

Un accord détermine, pour une ou plusieurs années, le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes du CSE.

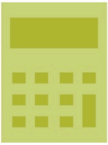
Restent financées en totalité par l'employeur les expertises relatives :
- à la consultation sur la situation économique et financière (art. L. 2315-88);
- à la consultation sur la politique sociale (L. 2315-91);
- au PSE (3° de l'art. L. 2315-92);
- et en cas de risque grave (1° de l'art. L. 2315-96).

Dans les autres cas, le CSE devra participer, à hauteur de 20% (montant non plafonné), au coût d'une expertise qu'il décide de lancer.

Cela concerne par exemple les expertises :
- en cas de projet important modifiant les conditions de travail (2° de l'art. L.2315-96), un cadre fréquent pour les expertises CHSCT;
- en cas d'OPA;
- en cas de droit d'alerte économique;
- sur les orientations stratégiques, etc.



NB : le projet de loi de ratification (texte non encore adopté) comprend une disposition imposant la prise en charge totale des expertises 80/20 par l'employeur lorsque le CE n'a pas de ressources suffisantes, à condition que le CSE n'ait pas reversé un excédent annuel du budget de fonctionnement vers le budget ASC durant les 3 dernières années. A suivre...



A compter de la désignation de l'expert, ce dernier doit notifier dans les 10 jours à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise.
L'expert remet son rapport :
-15 jours avant l'expiration des délais de consultation du CSE;
- 8 jours à compter de la notification d'une opération de concentration;
- 2 mois pour les expertises hors consultation (délai renouvelable 1 fois).

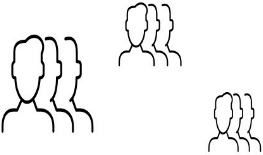
A l'exception du PSE (auquel cas la Direccte est compétente), l'employeur peut saisir le juge dans les 10 jours s'il veut contester :

- la délibération du CES sur l'expertise;
- le choix de l'expert;
- le coût prévisionnel, l' étendue et la durée de l'expertise;
- le coût final de l'expertise.

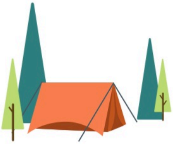
Le juge statue en référé dans les 10 jours. Le délai de pourvoi est de 10 jours

A noter : les experts "en qualité du travail et de l'emploi" ne seront plus agréés mais feront l'objet d'une certification délivrée par un organisme accrédité.

Des représentants de proximité à négocier



L' ordonnance crée un nouveau mandat : le "représentant de proximité".



Un accord d'entreprise peut prévoir des "représentants de proximité".
Le texte doit fixer le nombre de ces représentants, leurs modalités de désignation, leurs modalités de fonctionnement (crédit d'heures) et leurs prérogatives.
S'ils sont déjà membres du CSE, leur crédit d'heures peut rester inchangé.

Un conseil d'entreprise pouvant négocier tous les sujets

Un accord d'entreprise majoritaire peut mettre en place un conseil d'entreprise. Cette IRP dispose de la compétence pour négocier, conclure et réviser tous les accords d'entreprise ou d'établissement.

L'ordonnance balai du 20/12/2017 ayant généralisé la compétence de négociation du conseil, les DS n'ont donc plus de domaine réservé.

Le conseil d'entreprise dispose d'un droit de veto dans le domaine de la formation, un autre domaine d'application du droit de veto pouvant être choisi par accord.

Chaque élu du conseil d'entreprise participant à une négociation dispose en plus d'au moins :

- 12 heures/mois dans les entreprises jusqu'à 149 salariés;
- 18h/mois de 150 à 499 salariés;
- 24h/mois à partir de 500 salariés.

A RETENIR : le CSE, une instance à géométrie variable

L' ordonnance crée une nouvelle instance de représentation du personnel qui va s'imposer dans toutes les entreprises. Il n'est pas possible d'y déroger.

En revanche, de multiples sujets peuvent être négociés sur le fonctionnement de l'instance. Ces accords de "dialogue social" pourront concerner les consultations du CSE, la BDES, les expertises, les commissions du CSE (y compris celle sur la santé et conditions de travail), les représentants de proximité, etc.

Pour terminer, signalons que les textes ne seront totalement "sécurisés" qu'une fois votée la loi de ratification des ordonnances.

Evolution des IRP et du droit du travail, actualité sociale :
retrouvez tous nos articles sur www.actuEL-CE.fr,
le quotidien en ligne des Editions Législatives pour les élus du personnel

Bernard Domergue