

- ➔  Fusion des instances représentatives le CSE
  - Rôle et fonctionnement du CSE
  
- Établissement/Entreprise/Groupe
  - CSE d'établissement
  - CSE d'entreprise
  
- Accords d'entreprise
  - Les nouvelles règles
  - Le conseil d'entreprise
  
- Le protocole préélectoral
  - La négociation
  - Recommandations

## Le comité social et économique

---

### Fusion des instances représentatives

#### ❑ Dans les entreprises de 11 salariés et plus

- Effectif d'au moins 11 salariés pendant **12 mois consécutifs**
- Remplace les DP (Délégués du Personnel)

#### ❑ Dans les entreprises de 50 salariés et plus

- Le seuil de cinquante salariés est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise atteint ou dépasse ce seuil pendant **12 mois consécutifs**
- Remplace le CE (comité d'entreprise) ou la DUP (délégation du personnel)
- Remplace les DP
- Remplace le CHSCT (Comité d'hygiène et sécurité)

La fusion des instances  
Deux visions possibles



Une représentation du  
personnel au rabais



Une opportunité  
d'un dialogue plus efficace

Nombreuses dispositions négociables avant ou après la mise en place du CSE

Le risque est de ne plus pouvoir traiter tous les sujets qui étaient auparavant pris en charges par des instances spécialisées

## Le comité social et économique

---

### Quand mettre en place le CSE

#### Pour les mandats arrivant à échéance en 2018

- Leur durée peut être **réduite** ou **prorogée** au plus d'un an, soit par accord collectif, soit par **décision de l'employeur** après consultation du CE ou DP

#### Pour les mandats arrivant à échéance en 2019

- Leur durée peut être **réduite** au plus d'un an, soit par accord collectif, soit par **décision de l'employeur** après consultation du CE ou DP

#### Les mandats arrivant à échéance en 2020 ou après prennent fin en décembre 2019

Dans une entreprise ayant plusieurs établissements, les mandats existants pourront être réduits ou prolongés pour synchroniser la mise en place des CSE

## Rôle et fonctionnement

---

Attributions pour les entreprises de 11 salariés et plus (y compris + de 50)

- Présenter les réclamations individuelles ou collectives relatives concernant
  - Les salaires
  - L'Application du CT
  - La Protection sociale
  - Conventions ou accords applicable dans l'entreprise
  
- Contribuer à la promotion de la santé et sécurité au travail
  
- Réaliser des enquêtes en matière d'AT ou de maladie à caractère professionnel
  
- Peut saisir l'inspection du travail pour toute plainte relative à l'application des dispositions dont il a la charge
  
- Dans le cas d'une SA, peut être reçu par le CA pour des réclamations nécessitant une délibération du CA

## Rôle et fonctionnement

---

Attributions supplémentaires pour les entreprises d'au moins 50 salariés

Assurer une expression collective des salariés

- Pour permettre 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
  - aux techniques de production.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de

**ATTENTION**

Les attributions des CSE d'établissements sont déterminées par l'effectif de l'entreprise et non celui de l'établissement.

Exemple : Un établissement de moins de 50, et un établissement de 275 :  
Les 2 CSE ont chacun les mêmes attributions

## Rôle et fonctionnement

---

Information Consultation : trois consultations annuelles

- ❑ Orientations stratégiques et conséquences
- ❑ Situation Économique et Financière
- ❑ Politique Sociale, Conditions de travail et Emploi

EN L'ABSENCE D'ACCORD,

- Ces 3 consultations restent annuelles  
ATTENTION AU DELAI, à défaut d'accord

- 1 mois
- 2 mois si recours à un expert
- 3 mois pour le CSE Central en cas d'intervention d'un ou plusieurs experts pour les consultations se déroulant au niveau de CSE central et des CSE d'établissement. Ceux-ci doivent rendre leur avis 7 jours avant l'échéance

## Rôle et fonctionnement

---

Information consultation sur :

1. Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs,
2. La modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise,
3. La durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle,
4. L'introduction de nouvelles technologies, l'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail,
5. Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.



## Rôle et fonctionnement

---

Dans le champs de la santé et sécurité au travail, le CSE

1. procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1.
2. contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle.
3. peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis

### Modalité d'exercice des attributions du CSE

- ❑ Le comité social et économique formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer
  - les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés,
  - leurs conditions de vie dans l'entreprise
  - les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires
  
- ❑ Le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.
  
- ❑ Les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à la consultation du comité.

## Rôle et fonctionnement

---

Pour ses attributions consultatives, le CSE

- ❑ Dispose d'un délai d'examen suffisant et d'informations précises mises à disposition par l'employeur, et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations.
- ❑ Il a également accès à l'information utile détenue par les administrations publiques conformément aux dispositions légales relatives à l'accès aux documents administratifs.
- ❑ Le comité qui estime ne pas disposer d'éléments suffisants, peut saisir le président du TGI, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de huit jours.
- ❑ Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis.
- ❑ L'employeur rend compte, **en la motivant**, de la suite donnée aux avis et vœux du comité

## Rôle et fonctionnement

---

### La Base de Données Économiques et Sociales

- ❑ Rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à la disposition du CSE.
- ❑ Pour les éléments d'information transmis de manière récurrente la mise à disposition actualisée vaut communication des rapports.
- ❑ Pour les rapports qui doivent être transmis à l'autorité administrative, les éléments d'information qu'ils contiennent sont mis à la disposition de l'autorité administrative à partir de la base de données et la mise à disposition actualisée vaut transmission à cette autorité.
- ❑ Les consultations du CSE pour des événements ponctuels continuent de faire l'objet de l'envoi de rapports

## Rôle et fonctionnement

---

### La Base de Données Économiques et Sociales

#### □ Un accord d'entreprise définit :

- L'organisation, l'architecture et le contenu de la base de données économiques et sociales ;
- Les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales, notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation.

#### □ La base de données comporte **au moins les thèmes suivants** :

- L'investissement social,
- L'investissement matériel et immatériel,
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise,
- Les fonds propres, l'endettement,
- L'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants,
- Les activités sociales et culturelles,
- La rémunération des financeurs,
- Les flux financiers à destination de

### La Base de Données Économiques et Sociales

- ❑ L'accord peut également intégrer dans la BDES les informations nécessaires aux négociations obligatoires et aux consultations ponctuelles du CSE
- ❑ L'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDES sont tels qu'ils permettent au CSE et aux DS d'exercer utilement leurs compétences.
- ❑ À défaut d'accord, un accord de branche peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDES dans les entreprises de moins de trois

### Fréquence et niveau de consultation

#### □ Un accord d'entreprise peut définir :

- Le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du CSE
- La liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations;
- Le nombre de réunions annuelles du comité prévues, qui ne peut être inférieur à six ;
- Les niveaux auxquelles les consultations sont conduites et le cas échéant, leur articulation.

#### □ Un accord de groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques est effectuée au niveau du comité de groupe. Il prévoit les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe :

- A chaque CSE du groupe, qui reste consulté sur les conséquences de ces orientations stratégiques ;
- A l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante de ce groupe,

## Rôle et fonctionnement

---

Consultations Ponctuelles. Le CSE est consulté sur :

- ❑ Les méthodes de recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés;
  - méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats
  - traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci
  - moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés
  
- ❑ La restructuration ou compression des effectifs;
  - Le CSE émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application.
  - Cet avis est transmis à l'autorité administrative.
  
- ❑ Les licenciement collectif pour motif économique ;
  
- ❑ Les offres publiques d'acquisition ;
  
- ❑ Les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire



### Le droit d'alerte du CSE

#### ❑ Alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes

- Si pas de réponse de l'employeur ou divergence sur la réalité de cette atteinte, le CSE peut saisir en référé le conseil de prud'hommes si le salarié concerné ne s'y oppose pas (communication écrite)
- Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

#### ❑ Alerte en cas de danger grave et imminent

- Pour ce qui concerne la santé et la sécurité au travail

#### ❑ Droit d'alerte économique

- Si le CSE a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de

## Rôle et fonctionnement

---

### Participation au Conseil d'Administration ou Conseil de Surveillance

#### ❑ Deux membres assistent avec voie consultative

- Un membre du collège Ouvriers et Employés
- Un membre du collège cadres techniciens et agents de maîtrise.
- Si 3 collèges => 4 membres
  - 2 membres du collège Ouvriers/Employés
  - 1 membre du collège Techniciens /Agents de Maitrise
  - 1 membre du collège cadre

#### ❑ Ils ont droit aux mêmes documents que ceux adressés ou remis aux membres de ces instances.

- Ils peuvent soumettre les vœux du CSE au CA ou CS qui donnera un avis motivé

## Le comité social et économique

---

### Activités Sociales et Culturelles

- ❑ Le comité social et économique assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice
  - des salariés
  - de leur famille
  - et des stagiaires
- ❑ Quel qu'en soit le mode de financement.
- ❑ Les salariés sont informés de la politique de l'entreprise concernant ses choix de mécénat et de soutien aux associations et aux fondations.
- ❑ Le comité social et économique assure ou contrôle la gestion des activités physiques ou

## Rôle et fonctionnement

---

### Fonctionnement du CSE

- ❑ **Présidé par l'employeur**
  - Éventuellement assisté de 3 collaborateurs qui ont voix consultative
  
- ❑ **Un secrétaire et un trésorier**
  
- ❑ **Un secrétaire adjoint en charges de la commissions SSCT**
  
- ❑ **L'employeur met à la disposition du CSE**
  - un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions
  
- ❑ **Le CSE définit dans un règlement intérieur**
  - ses modalités de fonctionnement
  - celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise

**Ces attributions sont précisées par accord ou par le règlement intérieur**

## Rôle et fonctionnement

---

### Réunion du CSE

- ❑ Le CSE se réunit
  - Au moins une fois par mois si 300 salariés et plus.
  - Au moins une fois tous les 2 mois si moins de 300 salariés
  
- ❑ Au moins quatre de ces réunions portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail
  
- ❑ L'ordre du jour des réunions du comité social et économique central est arrêté par le président et le secrétaire
  
- ❑ Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire
  
- ❑ L'ordre du jour est communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance

## Rôle et fonctionnement

---

### PV de réunion

- ❑ Le secrétaire rédige le PV dans un délai et des modalités définies par un accord (a défaut par décret), et le transmet à l'employeur dans ce délai.
  
- ❑ L'employeur fait connaître son avis motivé lors de la réunion du CSE qui suit la transmission du PV
  
- ❑ Le PV des réunions du CSE peut après son adoption être diffusé au sein de l'entreprise selon des modalités précisées par le règlement intérieur
  
- ❑ Les conditions du recours à l'enregistrement ou à la sténographie seront définies par décret

# ATTENTION

- Tous les accords négociés pour les anciennes instances (CE/DP/CHSCT) sont caduques
- Pas d'heure de délégation pour les suppléants
- Les suppléants ne participent pas aux réunions (sauf absence du titulaire)
- Tout doit être renégocié

## Rôle et fonctionnement

---

### Fonctionnement (heures de délégation)

#### ❑ Cumul possible des heures sur 12 mois

- Mais ne pas dépasser 1,5 fois le crédit d'heures mensuel

#### ❑ Les titulaires peuvent mettre en commun leur crédit d'heure et le répartir entre eux et avec les suppléants

- Mais de pas dépasser 1,5 fois le crédit d'heures mensuel pour un élu
- Informer l'employeur par un document précisant :
  - L'identité des élus
  - Le nombre d'heures mutualisées

Un accord est possible pour fixer des conditions d'utilisation plus favorables  
Dans le cas de plusieurs établissements, définir par accord ou dans le règlement intérieur que le temps de déplacement n'est pas pris sur le crédit d'heure et qu'il est considéré comme du temps de travail.  
Prise en charge des frais de transport



## Rôle et fonctionnement

---

Temps pris en charge en plus du crédit d'heures, le temps passé :

- ❑ A la recherche de mesures préventives dans les situations d'urgence et de gravité
  - Notamment procédure de danger grave et imminent
  
- ❑ Aux réunions du CSE et des commissions
  - Le temps passé aux réunions n'est pas déduit du crédit d'heures
  - Ce temps ne doit pas excéder 30h/an pour les entreprises de 300 à 1000 salariés et 60 heures pour les entreprises d'au moins 1000 salariés

Un accord est possible pour fixer des conditions plus favorables

## Rôle et fonctionnement

---

### Thèmes de négociation

- Périmètre des établissements (retrouver au minimum ce qui existe)
  - Nombre de CSE (**Avant le PAP**)
  - Représentants de proximité
  - Moyens et fonctionnement du CSE central et des commissions SSCT
- Plus d'heures de délégation notamment pour les commissions SSCT et les suppléants (**dans le PAP**)
- Réunions
  - Nombre, présence des suppléants, modalités de rédaction du PV, utilisation de la visioconférence
- Commissions (thème de chaque commission et moyens)
- Budgets (inclure le salaire des prestataires dans l'assiette de calcul)
- Consultations (contenu, périodicité, délais pour rendre les avis, recours aux experts)
- Contenu de la BDES

## Rôle et fonctionnement

---

### Budget de fonctionnement

- ❑ Pour les entreprises de 50 à 2000 salariés => 0,2% de la masse brute
- ❑ Pour les entreprises de plus de 2000 salariés => 0,22% de la masse brute
  
- ❑ Utilisation du budget de fonctionnement ; après délibération le CSE peut décider après délibération :
  - De consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise.
  - De transférer au maximum 10% du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles.
  
- ❑ Si plusieurs établissements
  - La détermination de la quote-part du montant du budget de fonctionnement attribuée pour le fonctionnement du CSE central peut être déterminée par délibération des CSE.
  - Les modalités de fonctionnement du budget du CSE central sont déterminées par décret à défaut de délibération des comités sociaux et économiques.

### Financement des Activités Sociales et Culturelles

#### ❑ La contribution versée chaque année par l'employeur

- Est fixée par accord d'entreprise
- Le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence.
- Lorsque le CSE prend en charge les activités sociales et culturelles, la contribution ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge.

#### ❑ Si plusieurs établissements

- La répartition de la contribution entre les comités d'établissement est fixée par un accord d'entreprise. A défaut d'accord, cette répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement.

## Rôle et fonctionnement

---

### Financement des expertises

#### ❑ Financement à 100% par l'employeur des expertises

- Situation économique et financière de l'entreprise
- Politique sociale, conditions de travail et d'emploi
- Cas de risques graves identifiés (risques potentiels ou réels)
- Licenciement économique collectif
- Si plus de 300 salariés et pas d'indicateur, expertise en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle

#### ❑ Financement à 80% par l'employeur et 20% par le CSE

- Consultation sur les orientations stratégiques
- Droit d'alerte économique
- Consultations ponctuelles
- Négociation sur l'égalité professionnelle H/F

## Rôle et fonctionnement

---

### Obligations comptables

- ❑ Le comité social et économique est soumis aux obligations comptables définies à l'article L. 123-12 du code de commerce.
  
- ❑ Ses comptes annuels sont établis selon les modalités définies par un règlement de l'Autorité des normes comptables.
  
- ❑ Le comité social et économique dont :
  - le nombre de salariés,
  - les ressources annuelles
  - et le total du bilan n'excède pas, à la clôture d'un exercice, pour au moins deux de ces trois critères, des seuils fixés par décret peut adopter une présentation simplifiée de ses comptes, selon des modalités fixées par un règlement de l'Autorité des normes comptables, et n'enregistrer ses créances et ses dettes qu'à la clôture de l'exercice.

## Rôle et fonctionnement

---

### Obligations comptables

- ❑ Le comité social et économique dont les ressources annuelles n'excèdent pas un seuil fixé par décret peut s'acquitter de ses obligations comptables en tenant un livre retraçant chronologiquement
  - Les montants et l'origine des dépenses
  - Les recettes qu'il perçoit
  
- ❑ Et en établissant une fois par an, un état de synthèse simplifié portant sur des informations complémentaires relatives à son patrimoine et à ses engagements en cours.
  
- ❑ Le comité social et économique fournit des informations
  - sur les transactions significatives qu'il a effectuées.
  - Ces informations sont fournies dans l'annexe à ses comptes

# Les Commissions



## Les commissions

---

### Commission Santé Sécurité et Conditions de travail

- ❑ **Obligatoire si :**
  - Plus de 300 salariés
  - Ou risque industriel (Nucléaire, Seveso, ...)
- ❑ **Les membres de la commission sont désignés**
  - par le comité social et économique parmi ses membres,
  - pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité
- ❑ **La commission est présidée par l'employeur**
- ❑ **Elle comprend au moins 3 membres des représentants du personnel au CSE dont au moins un représentant de la catégorie des cadres**
- ❑ **Le cas échéant, les rapports de la commission sont soumis à la délibération du CSE.**
- ❑ **La formation des membres est organisée :**
  - Sur 5 jours si 300 salariés ou plus

## Les commissions

---

### Les autres commissions

#### Commission économique

- Si pas d'accord, elle doit être créée dans les entreprises d'au moins 1000 salariés

#### Commission de la formation

- Besoins en formation ; Priorité ; Budget ;

#### Commission d'information et d'aide au logement

- Si pas d'accord, elle doit être créée dans les entreprises d'au moins 300 salariés

#### Commission de l'égalité professionnelle

- Si pas d'accord, elle doit être créée dans les entreprises d'au moins 300 salariés

#### Commission des marchés

# Règlement Intérieur

## Principales Clauses Obligatoires

### ❑ Rôle du trésorier

- Modalités d'établissement et de contrôle des comptes
- Préparation du compte rendu de gestion

### ❑ Modalités d'approbation et d'affichage des PV

- Rédaction du compte rendu
- Vérification / Commentaires du Président
- Vote des titulaires à la prochaine réunion
- Affichage

### ❑ Le règlement intérieur, c'est l'opportunité de définir à froid, les modalités de fonctionnement pour que les débats portent sur le fond (projets de l'entreprise) et pas sur la forme (la manière de les discuter).

- Organisation des réunions,
- Planning des consultations
- Organisation des commissions
- Modalités de communication avec les salariés (intranet notamment)

## Règlement intérieur

---

Le Règlement Intérieur peut également

- ❑ Acter des engagements de l'employeur sur des moyens supplémentaires
  - Heures de délégations
  - Prise en charge de certaines dépenses
  - Temps pour les commissions ...
  
- ❑ Sur la base d'un travail de recensement des besoins, les élus peuvent préparer un projet de RI qui sera proposé par les élus et mis à l'ordre du jour
  - Notamment si les négociations en amont de la mise en place ont échouées ou n'ont pas eu lieu
  - Utiliser l'obligation de l'employeur de fournir des réponses motivées aux propositions du CSE
  
- ❑ Sauf accord de l'employeur, le règlement intérieur ne peut contenir de clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales