



CSE :

LA MISE EN PLACE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Le CSE, à mettre en place avant le 31 décembre 2019, révolutionne la représentation du personnel dans l'entreprise. **Toutes les missions** attribuées aux délégués du personnel (DP), au comité d'entreprise (CE) et au CHSCT seront assurées par une seule instance : le **Comité Social et économique (CSE)**. L'instance est obligatoire à partir de 11 salariés et ses attributions sont plus développées à partir de 50 salariés. Sa **mise en place est négociée dans l'entreprise**. Cela donne une grande responsabilité aux négociateurs et un rôle primordial au syndicat.

Aussi, il nous semble indispensable de se former au CEFU avant de débiter les négociations cefu@unsa.org et de se faire accompagner durant les négociations par UNSA Conseils conseils@unsa.org

1. Le CSE dans les entreprises entre 11 et 49 salariés

Le CSE, dans les moins de 50, ne dispose pas de la personnalité civile. Les membres sont élus pour 4 ans ou entre 2 et 4 ans par accord collectif. Leur nombre est fixé par décret. Il n'y a pas de limitation du nombre de mandats.

Attributions

Le CSE a pour mission de :

- présenter des réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales et conventionnelles
- contribuer à promouvoir la santé, sécurité et les conditions de travail
- réaliser des enquêtes en matière d'accidents de travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel
- saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle
- de déclencher un droit d'alerte.

Fonctionnement

Le CSE doit se réunir au moins une fois par mois. Les membres du CSE doivent envoyer les questions deux jours ouvrables avant la date de la réunion. Ils sont consultés :

- en cas de licenciement économique collectif ;
- sur le reclassement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail ;
- sur les congés payés.

Les suppléants assistent aux réunions uniquement en l'absence du titulaire.

Le CSE dispose d'un local.

Formation : les membres titulaires du CSE bénéficient de 3 jours de formation à la santé au travail.

2. Le CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus

Le CSE est doté de la personnalité civile. Il peut disposer d'un patrimoine, passer des contrats, agir en justice. Les biens de l'actuel comité d'entreprise sont transférés de plein droit au nouveau CSE. Le CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés reprend en grande partie les attributions précédentes des représentants du personnel.

2.1. Evolutions des anciennes fonctions des Délégués du Personnel

Elles sont exercées par l'ensemble des membres du CSE. Il existe peu de précision sur les modalités pratiques qui doivent être négociées dans un accord de fonctionnement ou, à défaut, être précisées dans le règlement intérieur du CSE. Il faut faire des choix :

- Soit on choisit les règles applicables aux entreprises de 11 à 49 salariés
- Soit on définit un régime équivalent dans le règlement intérieur (méthode de présentation des réclamations à l'employeur pendant les réunions et en dehors des réunions, fixation de délais présentations/réponses, traçabilité des réponses de l'employeur dans un registre ou équivalent, ...).

2.2. Évolutions des fonctions économiques et sociales du CE

Le CSE reprend l'attribution générale principale de l'ancien CE à laquelle s'ajoutent les consultations CHSCT :

1. Permettre la prise en compte des besoins des salariés dans les projets/décisions de l'employeur en assurant leur expression collective et en faisant des propositions,
2. Procéder à l'analyse des risques professionnels et contribuer à la promotion de la politique de prévention de l'entreprise,
3. Contribuer aux actions d'amélioration des conditions de travail financées par l'employeur,
4. Proposer des améliorations ou susciter des initiatives,
5. Alerter l'employeur dans les cas de risque grave pour la santé des travailleurs, d'atteinte à leurs droits, de situation économique ou sociale préoccupante.

Consultations structurelles d'ordre public.

Le CSE est obligatoirement informé et consulté de manière récurrente sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise
- sa situation économique et financière

- sa politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Par accord de groupe, la consultation sur les orientations stratégiques peut être menée au niveau du comité de groupe.

Un accord de fonctionnement doit compléter la mise en place du CSE pour négocier

- la périodicité des consultations,
- la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ;
- les niveaux auxquelles les consultations sont conduites, et le cas échéant, leurs articulations ;
- Le nombre de réunions annuelles du comité (art L. 2315-27), qui ne peut être inférieur à six ;
- Les délais de consultations,
- la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes des trois grandes consultations.

La base de données économique et sociale (BDES)

Elle rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE. Un accord d'entreprise en définit l'organisation, l'architecture et le contenu ainsi que les modalités de fonctionnement.

L'accord peut intégrer dans la BDES les informations nécessaires aux négociations obligatoires et aux consultations ponctuelles.

Consultations ponctuelles d'ordre public

Le CSE est obligatoirement informé et consulté ponctuellement sur :

- les méthodes de recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés
- la restructuration et compression des effectifs
- le licenciement pour motif économique
- les opérations de concentration et offres publiques d'acquisition
- la procédure de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

Les autres consultations du CSE restent inchangées par rapport au CE : médecine du travail, règlement intérieur de l'entreprise, prêt de main-d'œuvre à but non lucratif, cas particuliers de recours aux CDD et à l'intérim ; dispositifs relatifs à la durée du travail et épargne salariale...

Les informations trimestrielles dans les entreprises de 300 salariés et plus

Chaque trimestre, l'employeur met dans la BDES des informations sur :

- l'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production
- les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise
- l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe.

2.3. Evolutions des anciennes attributions concernant la gestion des activités sociales

Il n'y a pas de modification sauf concernant les budgets. Le CSE pourra :

- transférer 10 % du reliquat de son budget des activités sociales et culturelles vers son budget de fonctionnement

- transférer le reliquat de son budget de fonctionnement vers son budget des activités sociales et culturelles.

2.4. Anciennes attributions du CHSCT

Les attributions du CSE sont assez proches de celles du CHSCT.

Le CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Il reste demandé au CSE de proposer à l'employeur des actions de prévention. Ces attributions seront réalisées par les élus du CSE appuyés par une commission (CSSCT) dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Les principaux moyens du CSE dans le cadre de la santé au travail :

- La formation des élus : financée par l'employeur tous les 4 ans
 - dans les entreprises de 50 à 300 salariés : 3 jours
 - dans celles d'au moins 300 salariés : 5 jours
- Des consultations spécifiques santé au travail du CSE : bilan santé sécurité et un programme annuel de prévention, mesures visant l'adaptation des postes en faveur des personnes accidentées ou handicapées, décision d'aménagement important.
- Les consultations ci-dessus portent aussi sur l'amélioration des conditions de travail. Le CSE pourra faire des propositions complémentaires en fonction des attentes des salariés.
- Des inspections à une fréquence au moins égale à celle des réunions du CSE portant sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.
- Des questions SSCT à l'ordre du jour d'au moins 4 réunions de CSE par an.

3. Le fonctionnement du futur CSE

3.1. Nombre d'élus et heures de délégation à négocier

Ils sont fixés par le décret de déc 2017 mais par accord, il est possible d'augmenter ou de diminuer le nombre d'élus et/ou d'heures de délégation (mini 16h/mois);

Nombre de salariés	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation
11 à 24	1	10
25 à 49	2	10
50 à 74	4	18
75 à 99	5	19
100 à 124	6	21
125 à 149	7	21
150 à 174	8	21
175 à 199	9	21
200 à 249	10	22
250 à 299	11	22
300 à 399	11	22

400 à 499	12	22
500 à 599	13	24
600 à 699	14	24
700 à 799	14	24
800 à 899	15	24
900 à 999	16	24
1000 à 1249	17	24
1250 à 1499	18	24
1500 à 1749	20	26
1750 à 1999	21	26
2000 à 2249	22	26
2250 à 2499	23	26
2500 à 2749	24	26
2750 à 2999	24	26
3000 à 3249	25	26
3250 à 3499	25	26

3.2. Des heures annualisables et mutualisables

Il est possible de cumuler des heures de délégation de mois en mois dans la limite de 12 mois. Les titulaires du CSE pourront, chaque mois, se répartir entre eux et/ou avec les suppléants le crédit d'heures (limite de 1,5 fois le crédit d'heures dans le mois). Le titulaire doit informer l'employeur au plus tard huit jours avant la date prévue d'utilisation.

3.3. Nombre de mandats CSE limités

Dans les entreprises de plus de 300 : limité à 3 mandats successifs sans dérogation possible.

Dans les entreprises entre 50 et 300 : possibilité de déroger à la limitation des mandats dans le PAP.

Dans les entreprises de moins de 50 : pas de limitation du nombre de mandats.

3.4. Moyens syndicaux

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CSE. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical reste de droit représentant syndical au CSE. Les heures de délégation du représentant syndical au CSE sont fixées à 20 heures par mois (à partir de 501 salariés).

3.5. Les commissions du CSE :

-La **Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)** est obligatoire dans les entreprises de 300 salariés. Elle est présidée par l'employeur. Son rôle précis et ses règles de fonctionnement sont à négocier. La Commission ne pourra ni recourir à une expertise ni exercer les attributions consultatives du CSE en matière d'hygiène. Elle pourra proposer des expertises au CSE, qui les validera ou non, et préparer les consultations.

- **La commission économique** est encore garantie par le code du travail pour les plus de 1000 salariés mais uniquement lorsqu'aucun accord ne prévoit son aménagement ou sa suppression. Si elle est maintenue, elle sera présidée par l'employeur.
- **La commission des marchés** est obligatoire dans les entreprises qui répondent à certains critères.
- Les autres commissions logement, emploi-formation, égalité professionnelle,... deviennent supplétives et doivent être négociées.
- D'autres commissions peuvent être créées par accord (évolutions structurelles, activités sociales et culturelles, commissions locales ou proximité ...).

3.6. Les réunions du CSE

Le CSE doit se réunir au moins une fois tous les deux mois pour les entreprises de moins de 300 salariés et une fois par mois pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Au minimum, 4 réunions annuelles du CSE doivent porter sur les attributions du comité en matière d'hygiène et de sécurité.

3.7. Les budgets du CSE

Quelques changements à assimiler :

- en l'absence d'accord d'entreprise sur le montant de la contribution de l'employeur, le rapport « contribution/masse salariale brute » ne pourra pas être inférieur à l'année précédente. Au final, il n'y aurait plus de minimum en valeur absolue, mais uniquement un minimum en pourcentage de la masse salariale.
- le budget de fonctionnement passe à 0,22% de la masse salariale pour les entreprises de plus de 2000 salariés. Le budget des activités sociales et culturelles est déterminé par accord collectif ou à défaut par décision unilatérale de l'employeur.
- la masse salariale brute est 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, c'est-à-dire de la masse salariale DSN.

3.8. Les expertises du CSE

Le CSE dispose d'un droit à l'expertise avec prise en charge partielle par le CSE de certaines expertises :

Financement à 100 % employeur	Consultations sur la situation économique et la politique sociale Plans de Sauvegarde de l'emploi Risque grave (ex-CHSCT)
Financement 80 % employeur et 20 % CSE	Consultation Orientations stratégiques Consultation Projet important

3.9 Transmission des biens du CE au CSE

Une convention doit être conclue entre le CSE et les anciennes instances au plus tard le 31 décembre 2019 pour définir les conditions de transmission.

4. Les représentants de proximité

Par accord collectif, il est possible de mettre en place des représentants de proximité. Cet accord devra définir:

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

Ils sont membres du CSE ou désignés par lui pour la même durée que les élus CSE.