



Le comité social et économique (CSE)

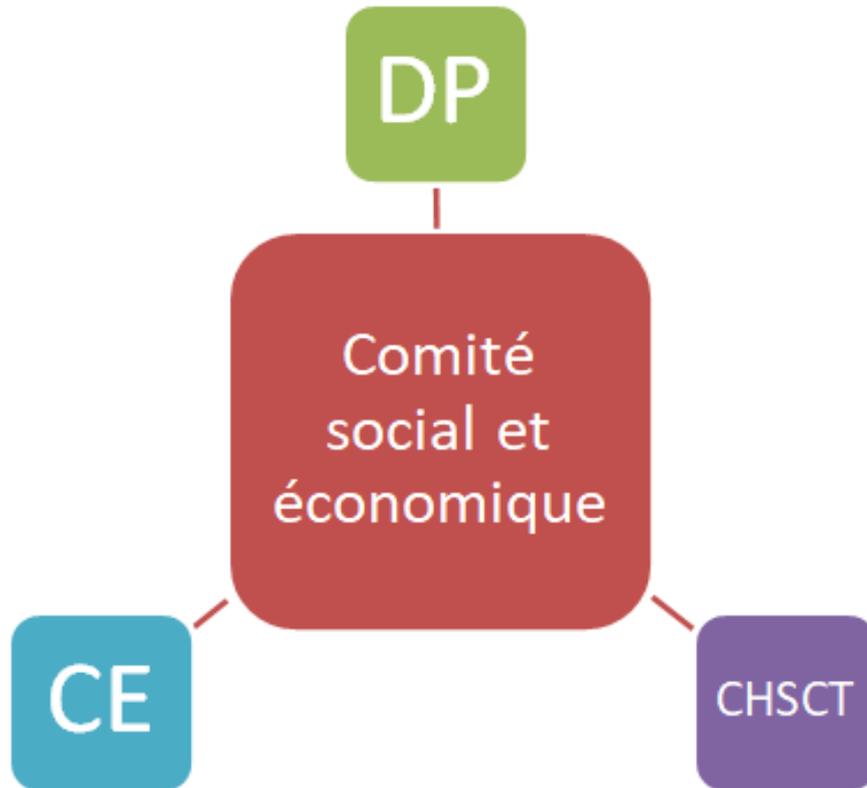
*Réunion d'information
du 26 juin 2019*

DIRECCTE Centre-Val de Loire
Unité départementale de l'Indre

centre-val-de-loire.direccte.gouv.fr



Le CSE qu'est ce que c'est ?



⇒ Créé par les ordonnances du 22 septembre 2017.

⇒ Des attributions qui évoluent en fonction de l'effectif de l'entreprise (≥ 11 , ≥ 50 , ≥ 300 salariés).

La mise en place du CSE



- Mise en place échelonnée entre le 01/01/2018 et le 31/12/2019.
- Périmètre de mise en place : **l'entreprise**.
- Possibilité **par voie d'accord** de mettre en place des CSE d'établissement et un CSE central :
 - dans les entreprises ≥ 50 salariés
 - ayant au moins 2 établissements distincts.
- Seuil de déclenchement : effectif de **11 salariés atteint pendant 12 mois consécutifs** \Rightarrow obligation de mettre en place le CSE.



Organisation des élections du CSE : quelques changements notables

- **Modalités de détermination des établissements distincts :**
 - par **accord d'entreprise**, appelé « accord de mise en place du CSE », conclu avec un DS ou le CSE

OU, À DÉFAUT D'ACCORD :

- par **décision unilatérale de l'employeur** compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement notamment en matière de gestion du personnel.

! Critère de l'établissement distinct : **l'autonomie de gestion**

Organisation des élections du CSE : quelques changements notables

- **Information des salariés 90 jours avant la date du 1^{er} tour des élections.**
- Information des syndicats : Dans les entreprises entre 11 et 20 salariés,
 en l'absence de candidat dans les 30 jours suivant l'information du personnel, l'employeur n'est pas tenu d'inviter les OS à la négociation du PAP, le processus électoral s'achève.
- En cas de PV de carence, un syndicat ou un salarié peut demander l'organisation des élections à l'issue d'un délai de 6 mois.
- Le PAP peut modifier le nombre de sièges, le volume d'heures de délégation.
- Maintien des règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes

NB : Désormais, si l'application de ces règles exclut la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes peuvent comporter un candidat du sexe qui ne serait pas représenté.

Composition du CSE

- **Les représentants du personnel au CSE :**
 - Le nombre de représentants varie selon l'effectif de l'entreprise.
 - Les organisations syndicales représentatives (OSR) peuvent désigner un représentant syndical au CSE (voix consultative).
- Nombre de mandats successifs limité à 3, sauf :
 - dans les entreprises < 50 salariés,
 - ou par négociation dans le PAP dans les entreprises entre 50 et 300 salariés.
- Le CSE désigne un secrétaire et un trésorier (mais plus de secrétaire adjoint). Leurs rôles sont inchangés.
- **Les participants aux réunions :**
 - Les titulaires (les suppléants ne siègent qu'en leur absence),
 - 3 collaborateurs aux côtés de l'employeur (mais ne peuvent être plus nombreux que les représentants du CSE dans les entreprises < 50 salariés),
 - Le médecin du travail et le responsable sécurité et conditions de travail de l'entreprise avec voix consultative sur les questions de santé et sécurité.

Composition du CSE

- **L'agent de contrôle et l'ingénieur de la CARSAT ne sont plus membres de droit du CSE** comme ils l'étaient pour le CHSCT:
 - ✓ information annuelle du calendrier des réunions portant sur la santé au travail,
 - ✓ Confirmation des dates de réunion par écrit 15 jours avant,
 - ✓ Envoi de l'ordre du jour 3 jours minimum avant la date de la réunion.
- Ils doivent être invités principalement :
 - ✓ Aux réunions du CSE à la demande de l'employeur ou de la majorité des membres du CSE.
 - ✓ Aux réunions du CSE consécutives à un AT avec arrêt de travail d'au moins 8 jours ou MP.
 - ✓ Aux réunions de la commission SSCT lorsqu'elle est mise en place.

Composition du CSE

- **La commission santé, sécurité et conditions de travail :**
 - Mission : traiter des questions de santé, sécurité et conditions de travail.
 - Attributions par délégation du CSE de tout ou partie de ses attributions en matière de SSCT sauf le recours à l'expertise et les attributions consultatives.
 - Obligation de mise en place :
 - Dans les entreprises > 300 salariés
 - Les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants du code du travail, quel que soit l'effectif = installation nucléaire, sites SEVESO...
 - sur décision de l'inspecteur du travail.
 - Membres désignés parmi les membres du CSE pour la durée de leur mandat.
 - Un accord d'entreprise peut fixer les modalités de mise en place de la CSSCT :
 - Nombre de membres, nombre d'heures de délégation, moyens alloués...

Composition du CSE

- **Les autres commissions du CSE :**
 - Dans les entreprises ≥ 300 salariés :
 - ✓ **commission formation,**
 - ✓ **commission d'information et d'aide au logement,**
 - ✓ **commission de l'égalité professionnelle.**
 - Dans les entreprises ≥ 1000 salariés : **commission économique** présidée par l'employeur.
- Création d'autres commissions possible par accord d'entreprise.

Fonctionnement du CSE

- **Les moyens du CSE :**

- Dans les entreprises ≥ 50 salariés : **personnalité civile** (y compris pour les CSE d'établissement).
- Le **local** (aménagé et équipé dans les entreprises > 50 salariés).
- **Panneaux d'affichage** distincts des panneaux syndicaux.
- **Heures de délégation :**
 - Volume défini dans le PAP ou à défaut par le code du travail,
 - Volume qui augmente avec l'effectif de l'entreprise
 - Possibilité d'annualiser et de mutualiser, dans la limite de 1,5 fois le crédit mensuel, et sous réserve d'informer l'employeur 8 jours avant.
 - Ne s'impute pas sur le crédit d'heure, le temps passé :
 - aux réunions du CSE,
 - aux commissions du CSE...
- **Formations** des membres :
 - ✓ formation économique pour les titulaires (financée sur le budget du CSE),
 - ✓ formation SSCT pour tous les membres du CSE.

Fonctionnement du CSE



- **Les réunions du CSE :**

- Dans les entreprises > 50 salariés :
 - Au moins 1 fois par mois dans les entreprises > 300 salariés,
 - Au moins tous les 2 mois dans les entreprises < 300 salariés,
 - 4 des réunions annuelles portent sur la SSCT,
 - Réunions supplémentaires à la suite de tout accident grave et à la demande motivée de 2 de ses membres sur les sujets de santé et sécurité.
- Dans les entreprises < 50 salariés :
 - Au moins 1 fois par mois,
 - Envoi des questions par les membres à l'employeur 2 jours ouvrables avant la date de la réunion,
 - Réponse écrite de l'employeur dans les 6 jours ouvrables suivants la réunion.

Fonctionnement du CSE

- **Les budgets du CSE (entreprises > 50 salariés) :**
 - 1 **budget de fonctionnement** couvrant les dépenses engagées pour le fonctionnement de l'instance et l'exercice de ses attributions économiques.
 - ✓ Budget de fonctionnement fixé à 0,22% de la masse salariale brute dans les entreprises de + 2000 salariés et à 0,2% dans les entreprises de 50 à 2000 salariés.
 - 1 **budget des activités sociales et culturelles** déterminé par accord ou décision unilatérale de l'employeur
 - **Fin de la stricte séparation des 2 budgets** : par délibération le CSE peut consacrer une partie de l'excédent annuel du budget de fonctionnement à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles. Transfert possible dans l'autre sens.

Les attributions du CSE

- **Attribution du CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés** :
 - Présentation des réclamations individuelles et collectives
 - Compétence générale en matière de santé, sécurité et conditions de travail redéfinie :
 - Promouvoir la SSCT dans l'entreprise
 - Réaliser des enquêtes en matière d'AT ou de MP
 - Compétences conservées (par rapport aux DP) :
 - Consultation en cas de licenciement économique collectif
 - Consultation sur le reclassement d'un salarié déclaré inapte par le MT
 - Consultation sur les congés payés
 - Compétences disparues :
 - Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes
 - Consultation sur le CICE
 - Exercice des missions du CE en matière de formation professionnelle.
 - Possibilité de saisir l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Les attributions du CSE

- **Attribution du CSE dans les entreprises > 50 salariés** :
 - Attributions générales : Information et consultation du CSE sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche de l'entreprise, notamment sur :
 - Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs,
 - La modification de son organisation économique ou juridique,
 - Les conditions d'emploi, de travail notamment la durée du travail et la formation professionnelle,
 - L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.
 - Mission sur le champs de la santé, sécurité et des conditions de travail :
 - Le CSE procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, et des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels;
 - Le CSE contribue à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à l'aménagement et l'adaptation de poste, au maintien des personnes handicapées dans l'emploi;
 - Le CSE peut susciter toute initiative en matière de harcèlement moral, sexuel et agissement sexistes.

Les attributions du CSE

- **Attribution du CSE dans les entreprises > 50 salariés** :
 - Consultations périodiques :
 - 3 consultations d'ordre public : sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sur la situation économiques et financière et sur la politique sociale.
 - Consultations annuelles, au niveau de l'entreprise pour les 2 premières et au niveau central et établissements pour la 3^{ème}.
 - Consultations aménageables par accord d'entreprise ou avec le CSE :
 - sur le contenu, la périodicité et les modalités de ces 3 consultations.
 - Sur les niveaux auxquelles les consultations sont conduites et les délais.
 - Consultations et informations ponctuelles :
 - Consultation du CSE dans les cas suivants :
 - Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés
 - Restructuration et compression des effectifs
 - Licenciement collectif pour motif économique
 - Offre publique d'acquisition
 - Procédure de sauvegarde, de redressement ou liquidation judiciaire
 - Consultations aménageables par accord d'entreprise ou avec le CSE :
 - Sur le contenu, nombre de réunions, délais de consultation...
 - Droit d'alerte :
 - En cas d'atteinte au droit des personnes
 - En cas de danger grave et imminent
 - En cas d'utilisation non conforme du CICE, d'alerte économique, contrats précaires

Les modalités d'exercice des attributions du CSE

- Les règles de consultation demeurent :
 - Consultation préalable à la décision de l'employeur
 - CSE émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives
 - Délai d'examen suffisant et informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur
- Délais de consultation fixés par accord
- Modalités de contestations inchangées (saisine TGI en référé).
- Mission spécifique dans le champs de la SSCT :
 - Le CSE procède à intervalles réguliers à des inspections
 - Réalise des enquêtes en matière d'AT et MP
 - Peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières
 - Peut faire appel à titre consultatif et occasionnel à toute personnel de l'entreprise qui lui apparaît qualifié
- Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel
- et les agissements sexistes est
- désigné au sein du CSE parmi

Les expertises du CSE

- **CSE a un droit à l'expertise**
- Procédure de décision de recours à l'expertise :
 - Établissement d'un cahier des charges par le CSE
 - Délai d'expertise fixé par décret et plus par accord :
 - Pour chaque catégorie d'expertise fixation d'un délai maximal dans lequel l'expert remet son rapport.
 - Modalités et conditions de réalisation de l'expertise sur plusieurs champs.
- Contestation par l'employeur de l'expertise :
 - Saisine du juge judiciaire
 - Le juge statue en 1^{er} et dernier ressort dans un délai de 10 jours suivant la saisine (susceptible de pourvoi en cassation).
- La participation financière du CSE aux expertises est étendue :
 - Prise en charge par le CSE de 20% du coût de certaines expertises (consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, consultations ponctuelles du CSE sauf celles liées au risque grave et aux licenciements économiques) et l'employeur 80%.

Le CSE central

- 1 CSE central et des CSE d'établissement si l'entreprise dispose d'établissements distincts (à déterminer par accord et non dans le PAP).
- Composition :
 - Employeur assisté de deux collaborateurs le cas échéant.
 - 1 nombre égal de délégués titulaires et suppléants élus, pour chaque établissement, par le CSE d'établissement parmi ses membres.
 - A titre consultatif et lors des réunions en matière de santé sécurité : l'IT, l'agent CARSAT, le médecin du travail, le responsable du service de sécurité.
- Dans entreprise > 300 salariés : 1 Commission SSCT centrale.
- 1 représentant syndical de chaque OSR désigné au CSE central.
- Pour les CSE d'établissement, même composition et fonctionnement que pour un CSE « classique ».
- Durée mandat 4 ans



Répartition attribution CSE central et CSE d'établissement

- CSE central exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement :
 - Consultation sur les projets au niveau de l'entreprise
 - Projets et consultations récurrentes au niveau de l'entreprise
 - Mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements
- Chaque CSE d'établissement a les mêmes attributions que le CSE d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement.



2 nouvelles instances : le conseil d'entreprise et le représentant de proximité

- **Le conseil d'entreprise :**

- Regroupe les attributions de négociation des délégués syndicaux et celles du CSE.
- Dispose donc de toutes les compétences du CSE et intègre la fonction de négociation, de conclusion et de révision des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement

Le conseil d'entreprise est seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement

- Mise en place par accord collectif d'entreprise ou par accord de branche étendu pour les entreprises dépourvues de délégué syndical.
- Validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu par le conseil d'entreprise subordonnée à sa signature :
 - par la majorité des membres titulaires élus du conseil
 - ou par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.



2 nouvelles instances : le conseil d'entreprise et le représentant de proximité

- **Le représentant de proximité**

- Instauré dans le cadre de l'accord de mise en place du CSE
- Cet accord doit alors prévoir :
 - Leur nombre
 - Leurs attributions, notamment en matière de santé, sécurité et conditions de travail
 - Les modalités de leur désignation
 - Leurs modalités de fonctionnement (ex : heures de délégation...)
- Membres du CSE ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec le mandat du CSE.

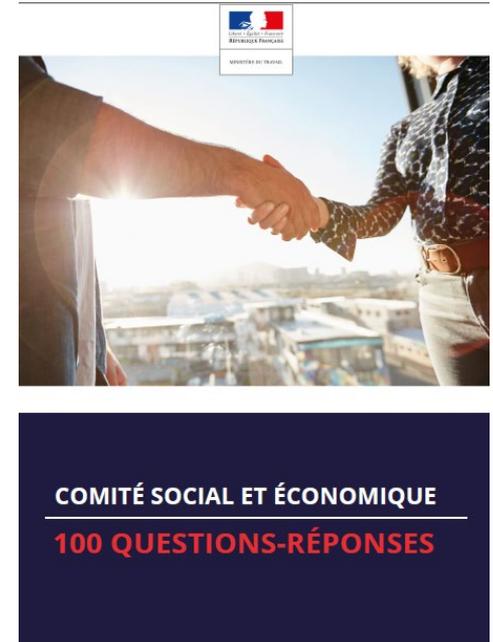
Pour aller plus loin...

Vous pouvez consulter :

- **Le site du Ministère du travail**
 - ✓ Rubrique « Dialogue social », dossier consacré au CSE
 - ✓ 100 questions-réponses sur le CSE

www.travail-emploi.gouv.fr
- **Le site dédié aux élections professionnelles**

www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr

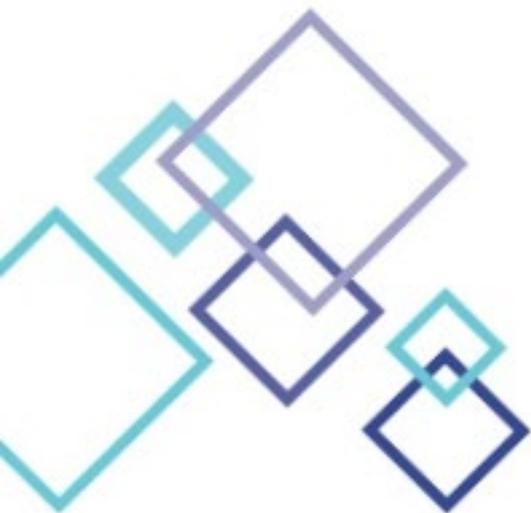




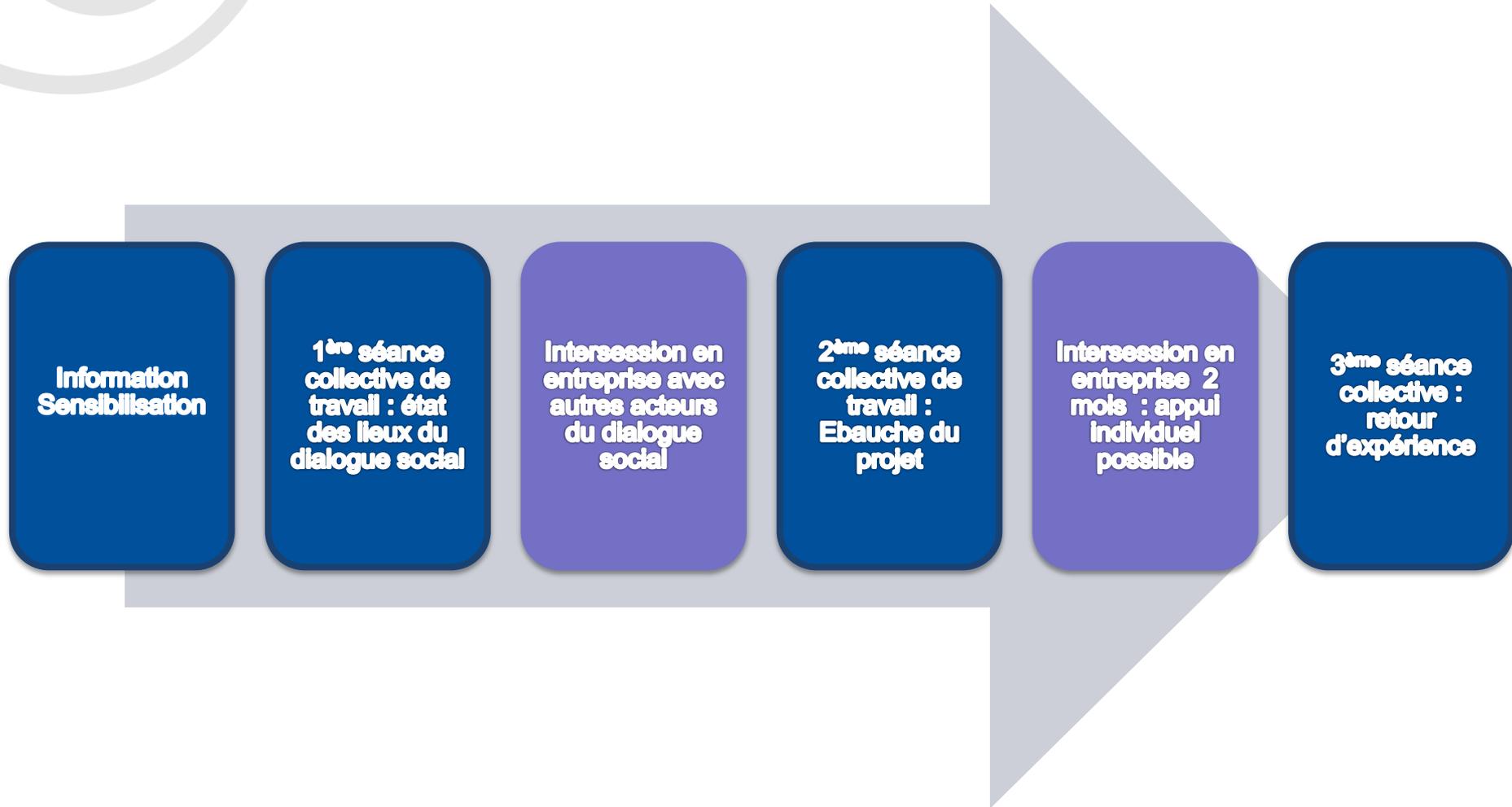
Comité Social et Economique



Dispositif d'accompagnement



Dispositif CSE





Préalables pour l'accompagnement

- Binôme paritaire : représentant.e direction + DS ou DP ou membre du CHSCT ou du CE ou du CSE
- Lettre d'engagement/convention : participation aux 3 séances de travail, mêmes participant.e.s, réalisation des travaux et implication d'autres acteurs en interne, témoignage sous diverses modalités, précisions logistiques (dates, lieu, horaires, frais non pris en charge).

Deux premières journées

Jour 1

- Apports sur le dialogue social et son évolution
- Travail sur les spécificités de chaque entreprise
- Préparation de l'intersession

Jour 2

- Présentation des travaux et échanges de pratiques
- Ébauche d'un projet pour la mise en place du CSE
- Préparation de l'intersession

3^{ème} séance collective

Jour 3

- OBJECTIFS :
 - *Présentation des différents projets*
 - *Préparer un retour 6 mois après*
 - *Préparer les futurs témoignages*
 - *Bilan du dispositif*