

Le comité social et économique (CSE)

Les relations collectives vont être complètement bouleversées avec la réforme du Code du travail. Une instance unique regroupant les DP, le CE et le CHSCT est créée : le comité social et économique. Quelles sont les modalités de fonctionnement du CSE et quand doit-il faire son apparition dans votre entreprise ?

Le comité social et économique (CSE) : qu'est-ce que c'est ?

➤ Mise en place du CSE et composition

Le comité social et économique (CSE) remplace les DP, le CE et le CHSCT (ou le cas échéant la DUP ou l'instance unique).

Il doit être instauré à partir de 11 salariés.

Il est mis en place au niveau de l'entreprise. Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les entreprises comportant au moins deux établissements distincts.

Le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres qui sera fixé par décret en fonction du nombre de salariés. Cette délégation comporte un nombre égal de titulaires et suppléants. Changement : le suppléant assiste aux réunions CE en l'absence du titulaire.

L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs. Pour une entreprise de moins de 50 salariés, ces derniers ne peuvent être en nombre supérieur à celui des RP titulaires.

Pour une entreprise d'au moins 50 salariés, l'employeur ou son représentant préside le CSE assisté éventuellement de 3 collaborateurs qui ont voix consultative. Le comité désigne parmi ses membres titulaires un secrétaire et un trésorier.

Notez-le : Un accord d'entreprise peut décider de mettre en place des représentants de proximité qui sont membres du CSE ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus. Leurs attributions et modalités de fonctionnement sont fixées par l'accord.

Un accord d'entreprise majoritaire peut aussi décider d'instituer un conseil d'entreprise qui sera notamment seul compétent pour négocier ou réviser les accords d'entreprise (sauf exceptions). Le conseil d'entreprise peut aussi être institué par accord de branche étendu pour les entreprises dépourvues de DS.



➤ **Attributions du CSE**

Ses attributions sont différentes selon l'effectif de l'entreprise à l'image de ce qu'il existait jusqu'à présent pour les entreprises pourvues de DP ou d'un CE.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE a notamment pour mission :

- de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires et aux dispositions légales ;
- de contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail.

A partir de 50 salariés des missions supplémentaires s'ajoutent. Il doit assurer l'expression collective des salariés pour défendre leurs intérêts en ce qui concerne les décisions relatives à la gestion, l'évolution économique ou encore l'organisation de travail de l'entreprise. Il doit également être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Les thèmes des consultations récurrentes sont identiques à ce qui existe pour le CE :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Il faut toujours mettre en place dans la BDES les informations nécessaires à ces consultations.

En revanche, elles ne sont plus forcément annuelles, leur périodicité pouvant être fixée par accord d'entreprise majoritaire ou, en l'absence de DS, par accord employeur-CSE adopté à la majorité des membres titulaires, sans pouvoir être supérieure à 3 ans.

L'accord peut aussi prévoir la possibilité pour le CSE de donner un avis unique sur tout ou partie des thèmes de consultation.

S'il n'y a pas d'accord, la consultation du CSE est annuelle.

A partir de 300 salariés des obligations supplémentaires s'ajoutent comme celle d'établir un bilan social, ou de donner des informations trimestrielles au CSE, règles qui existaient déjà pour le CE.

➤ **Rôle en matière d'ASC et budget ASC**

Les attributions du CSE correspondent à celles dévolues jusqu'au à au CE : contrôler et participer à la gestion de toutes les ASC établies dans l'entreprise.

Concernant la contribution ASC, elle est désormais fixée par accord d'entreprise. A défaut, on en revient à la règle selon laquelle elle ne peut, en aucun cas, 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 des activités sociales et culturelles par le comité, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

En cas de reliquat budgétaire, les membres du CSE peuvent décider, par délibération, de transférer tout ou partie de l'excédent annuel sur le budget de fonctionnement ou à des associations, dans des limites qui seront fixées par décret.

➤ **Subvention de fonctionnement**

La subvention annuelle doit être d'un montant annuel équivalent à :

- 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2000 salariés ;
- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2000 salariés.

Elle s'ajoute à la subvention ASC sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens équivalents à 0,22 % de la masse salariale brute.

Le CSE peut décider, par délibération, de consacrer une partie de ce budget au financement de la formation des DS de l'entreprise. Il peut aussi transférer tout ou partie de l'excédent annuel au financement des ASC.

➤ **Heures de délégation des membres**

Des heures de délégation sont attribuées :

- aux membres titulaires du CSE
- aux représentants syndicaux au CSE dans les entreprises d'au moins 501 salariés ;
- aux représentants syndicaux au CSE central dans les entreprises d'au moins 501 salariés dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil.

Le nombre d'heures accordé, à fixer par décret, sera fonction à la fois des effectifs de l'entreprise et du nombre de membres. Il ne peut être inférieur à :

- 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 16 heures dans les autres entreprises.

Un décret doit fixer les modalités d'utilisation des heures de délégation sur une durée supérieure au mois et de répartition entre les membres.

➤ **Périodicité des réunions**

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les membres de la délégation du personnel doivent être reçus par l'employeur ou son représentant au moins 1 fois par mois. Ils sont reçus sur demande en cas d'urgence.

A l'image de ce qui existe pour les DP, sauf circonstances exceptionnelles, les membres doivent transmettre une note écrite faisant état de leurs demandes, 2 jours ouvrables à l'avance, l'employeur devant répondre par écrit dans les 6 jours ouvrables qui suivent la réunion.

Pour celles d'au moins 50 salariés, le nombre de réunions annuelles est fixé par accord d'entreprise majoritaire ou en l'absence de DS, par accord avec la majorité des membres titulaires du CSE. Il ne peut être inférieur à 6. Au moins 4 réunions portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

A défaut d'accord, les réunions se font une fois par mois (une fois tous les 2 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés). L'ordre du jour de chaque réunion est établi par le président et le secrétaire.

➤ **Création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail**

Pour compenser la disparition des CHSCT une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée dans :

- les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- les établissements d'au moins 300 salariés et ceux de certains secteurs comme par exemple les installations nucléaires.

Dans les entreprises et établissements de moins de 300 salariés, l'inspecteur du travail peut imposer cette commission s'il l'estime nécessaire notamment en raison de la nature des activités ou de l'équipement des locaux.

Cette commission se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité, sauf exceptions.

Le comité social et économique (CSE) : c'est pour quand ?

L'ordonnance précise qu'il est déjà possible de négocier certains accords selon les nouvelles règles (par exemple pour la périodicité des réunions, la BDES) et que cela s'applique aux IRP existantes.

Sinon les nouvelles règles et la possibilité de mettre en place un CSE doivent normalement entrer en vigueur au plus tard au 1^{er} janvier 2018 (sous réserve de la publication des décrets d'application nécessaires).

En pratique, le CSE doit être mis en place au terme du mandat de DP, de CE, de DUP-instance unique, du CHSCT, lors du renouvellement de l'une de ces institutions et au plus tard le 31 décembre 2019. Est-ce à dire qu'il est impossible pour l'employeur de provoquer des élections CSE avant le 31 décembre 2019 si aucun des mandats n'arrivent à échéance avant cette date ? L'ordonnance ne règle malheureusement pas cette question.

L'ordonnance précise que pour assurer la mise en place du CSE, la durée des mandats en cours peut être, pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, être prorogée ou réduite 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 instance unique), de manière à coïncider avec la date de mise en place du CSE.

Toutefois il faut distinguer plusieurs situations particulières :

- **Un protocole d'accord préélectoral a déjà été conclu en vue des élections avant le 23 septembre 2017**

Il faut procéder à l'élection selon les règles antérieures. Le CSE ne sera mis en place qu'à compter du 1^{er} 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 instance unique).

- **Les mandats des IRP arrivent à échéance entre le 23 septembre 2017 et le 31 décembre 2017**

Ces mandats sont prolongés jusqu'au 31 décembre 2017. Il est possible de les prolonger d'une année supplémentaire (31 décembre 2018) 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 instance unique).

- **Les mandats des IRP arrivent à échéance entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018**

Leur durée peut être réduite ou prolongée au plus d'un an 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 instance unique). Difficile toutefois d'imaginer réduire la durée d'un mandat avant même le 1^{er} janvier 2018...

Notez-le : Pendant la durée des mandats en cours et en attendant la mise en place du CSE, les dispositions du Code du travail relatives au CE, aux DP, à la DUP-instance unique et au CHSCT demeurent applicables dans leur rédaction au 23 septembre 2017.

Ordonnance n° 2017-1386 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, Jo du 23