

REMARQUE

Il est possible de prévoir, par accord collectif de travail ou usage des dispositions relatives au fonctionnement et aux pouvoirs du CSE plus favorables. Pensez à négocier !

Les règles de fonctionnement diffèrent selon la taille de l'entreprise.

Elles doivent permettre la prise en compte effective des salariés exerçant leur activité en dehors de l'entreprise ou dans des unités dispersées (art. L 2315-1 et s. du code du travail).

PERSONNALITÉ CIVILE

Dans les entreprises de moins de 50, le CSE n'a pas de personnalité morale. Les représentants du personnel au CSE exercent donc individuellement les droits qui sont reconnus au comité.

Les règles anciennement applicables aux délégués du personnel le sont en grande partie aux membres du CSE des entreprises de moins de 50, à l'exception notamment de la possibilité pour les suppléants d'assister aux réunions !



Qu'est devenue la possibilité, pour les DP de se faire assister par un représentant d'une organisation syndicale ? Rien de tel ne semble avoir été accordé aux membres du CSE dans les entreprises de 11 à 50 salariés.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE est doté de la personnalité civile. Il peut donc contracter, disposer d'un patrimoine, agir en justice...

Le CSE doit désigner, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier.

Il s'agit d'un recul par rapport à la DUP «Rebsamen» qui prévoyait la désignation d'un secrétaire adjoint, ce qui était nécessaire, compte tenu de la fusion des instances !

Il doit également se doter d'un règlement intérieur.

Dans ces mêmes entreprises, les comités sociaux et économiques d'établissement sont également dotés de la personnalité civile.



Avec la disparition du CHSCT en tant qu'institution, la commission santé, sécurité et conditions de travail est privée de toute personnalité civile et du droit d'ester en justice directement !

TRANSFERT DU PATRIMOINE

Il est prévu que tous les biens, droits, obligations, créances et dettes des CE, CCE, DUP et CHSCT existants à la date de publication de l'ordonnance soient transférés de plein droit aux nouveaux CSE, au terme des mandats des anciennes instances et, au plus tard le 31 décembre 2019.



Les conditions de ce transfert devront être fixées dans le cadre d'une convention conclue entre les anciennes instances et le nouveau CSE.

REMARQUE

Il n'est plus prévu de mettre à disposition du CSE le matériel spécifique, alors que dans les entreprises de moins de 50, il ne bénéficie d'aucun budget...

REMARQUE

Les dispositions extra légales n'auront donc que peu de caractère contraignant pour l'employeur qui aura le choix soit de refuser de les intégrer, soit de les dénoncer...

LOCAL DU CSE

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE dispose d'un local pour s'y réunir et accomplir sa mission.

Dans les entreprises d'au-moins 50 salariés, le local mis à disposition du CSE est aménagé et doté du matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CSE

Comme pour le comité d'entreprise, les règles de fonctionnement du CSE sont fixées dans un règlement intérieur.

En l'absence d'accord d'entreprise relatif à la mise en place du CSE, c'est au règlement intérieur de fixer les modalités de fonctionnement des commissions santé, sécurité et conditions de travail (*voir fiche n°43 "CSSCT"*).

La loi de ratification prévoit que le règlement intérieur ne peut comporter de clauses imposant à l'employeur des obligations non prévues par la loi, sans l'accord de ce dernier.

Dans ce cas, ces clauses sont considérées comme des engagements unilatéraux de l'employeur qu'il peut dénoncer après simple information des élus et respect d'un délai raisonnable.