

Fonctionnement et attributions du CSE

*Support à jour du projet de loi de ratification des ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340
du 15 septembre 2017.
Texte non paru au Journal Officiel*



Introduction

- Les ordonnances prises en application de la loi d'habilitation à renforcer le dialogue social et signées le 22 septembre ont été publiées au Journal Officiel le 23 septembre 2017 :
 - La première est consacrée au **renforcement de la négociation collective** ;
 - La seconde porte sur la **nouvelle organisation du dialogue social** ;
 - La troisième concerne la **prévisibilité et la sécurisation des relations de travail** ;
 - La quatrième a trait à des mesures diverses relatives au **cadre de la négociation collective** ;
 - La cinquième ordonnance est relative au **compte professionnel de prévention**.
- **Vingt-six décrets** relatifs à ces ordonnances ont été publiés au Journal Officiel avant la fin 2017. Ces ordonnances sont **entrées en vigueur** dès le lendemain de leur publication - soit le 24 septembre 2017 pour les ordonnances initiales. **Une 6^{ème} ordonnance du 20 décembre 2017 dite « ordonnance balai »** (publiée au JO le 22 décembre 2017) est venue compléter et mettre en cohérence les dispositions issues des 5 ordonnances précitées. Elles **auront force de loi une fois le projet de loi de ratification adopté**.
 - Le sénat a adopté définitivement le 14 février 2018 le projet de loi de ratification des ordonnances en apportant de nouvelles précisions, s'agissant aussi bien du CSE, que de la négociation collective ou encore les licenciements (**en rouge dans le support**). La publication au *Journal Officiel* de la loi donnera valeur législative aux ordonnances. Cependant, le Conseil constitutionnel pourrait être préalablement saisi, ce qui peut repousser cette publication.





Mise en place de la fusion des IRP



Fusion des instances représentatives du personnel

- La fusion des IRP n'est pas une idée nouvelle.

1993

Les **entreprises de moins de 200 salariés peuvent regrouper les élus du CE et les DP au sein d'une seule instance** (loi n° 93-1313 du 20/12/1993). C'est ce que l'on appelle la **délégation unique du personnel (DUP)**. Cette loi répondait à une demande du patronat d'harmonisation des règles de fonctionnement des IRP et d'adaptation des règles de la représentation des salariés pour les PME.

La **loi du 17 août 2015 (Loi Rebsamen)** a élargi la faculté de mettre en place une DUP

2015

- **Entreprises de moins de 300 salariés**, l'employeur peut décider, après consultation des IRP, de passer en **DUP « nouvelle formule »**. Elle regroupe alors le **CE**, les **DP** mais aussi le **CHSCT**.
- **Entreprises de 300 salariés et +**, la mise en place d'une DUP est autorisée sous réserve d'un accord d'entreprise majoritaire. Cet accord peut créer **une DUP « conventionnelle » réunissant soit les DP, le CE et le CHSCT, soit deux de ces instances**.

Mais en aucun cas le passage en DUP n'était obligatoire : chaque entreprise pouvait décider de conserver des instances de représentation du personnel séparées. **Aujourd'hui c'est imposé.**



Fusion des instances représentatives du personnel

- Une des mesures phares de la réforme du Code du travail par ordonnances est **l'instauration d'un comité social et économique (CSE) dans les entreprises d'au moins 11 salariés.**
- Le **comité social et économique fusionne en une seule instance les DP, CE et CHSCT.**
- Il est **obligatoire** : les entreprises ne pourront pas faire le choix de conserver les instances séparées.
- Les **attributions du comité social et économique sont distinctes selon l'effectif de l'entreprise** :



Mais tout n'est pas si simple : des changements concernant les attributions de ces instances sont aussi à noter !

Par exemple, pour les CSE dans une entreprise de moins de 50 salariés, la possibilité prévue à l'article L. 2315-10 de se faire assister lors des réunions par un représentant d'une organisation syndicale n'existe plus (comme pouvaient le faire les DP).



Mise en place du CSE

- A noter que **pendant la durée des mandats en cours**, les dispositions du Code du travail relatives :
 - Aux **délégués du personnel** et au **comité d'entreprise**, au **CHSCT**,
 - Les dispositions sur le **regroupement par accord des institutions représentatives du personnel**,
 - Aux **réunions communes des institutions représentatives du personnel****demeurent applicables dans leur rédaction en vigueur à la date de publication de la présente ordonnance**
(cf. art. 9 V de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017).



Toutefois, certaines nouvelles possibilités de négociation prévues pour le futur CSE sont étendues dès aujourd'hui aux instances représentatives actuellement en place. Il s'agit des possibilités de négocier les modalités de consultations (récurrentes et ponctuelles) et le contenu et fonctionnement de la BDES (cf. infra).

Les **stipulations des accords d'entreprise, de branche, les accords couvrant un champ professionnel ou territorial plus large** portant des dispositions sur les DP, le CE, le CHSCT, la DUP et les réunions communes, qu'elles soient ou non plus favorables que le Code du travail, **cessent de produire effet à compter de la date du 1^{er} tour des élections des membres du CSE.**





Composition

Nombre de membres

au Comité Social et Économique



Composition du CSE

Délégation du personnel :

- Le comité social et économique comprend **l'employeur** et une **délégation du personnel** comportant un nombre de membres déterminé par décret compte tenu du nombre des salariés (Cf. ci-après ; décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017).
- La délégation du personnel comporte un **nombre égal de titulaires et de suppléants**.
- **Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.**
 - Le suppléant ne participera plus aux réunions sauf à remplacer un titulaire.
- Le nombre de membres peut être modifié par accord conclu selon les conditions de double majorité du protocole d'accord préélectoral (art. L.2314-1).

Représentant syndical :

- Comme auparavant pour le CE, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au CSE choisi parmi les membres du personnel.
- Dans les entreprises de moins 300 salariés, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE.
- Il assiste aux séances avec voix consultative.



Composition du CSE

	CE/DUP <i>(actuellement)</i>	DUP Rebsamen <i>(actuellement)</i>	CSE CSE établissement	CSE central
Bureau (Membres obligatoires)	Secrétaire et trésorier	Secrétaire, secrétaire adjoint (pas de mission définie par législateur), trésorier	Secrétaire <u>et</u> <u>trésorier</u>	Secrétaire et <u>secrétaire adjoint</u> qui assure les missions Santé, Sécurité et Conditions de travail
Nombre collaborateurs Président	2		3	2
Suppléants	Oui (assistent aux réunions plénières)		Oui <u>mais ne vient pas aux plénières</u>	Oui (pas de précisions sur réunions plénières)
RS	Oui	Oui	Oui	Oui



Le CSE central ne pourra pas compter plus de 25 titulaires (contre 20 maximum pour le CCE) et plus de 25 suppléants, sauf accord unanime avec l'ensemble des organisations syndicales.

Il n'est plus prévu comme pour le CCE, que chaque établissement soit représenté au CSE central soit par un seul délégué, titulaire ou suppléant, soit par un ou deux délégués titulaires et un ou deux délégués suppléants.

La composition est donc libre.



Composition du CSE et crédit d'heures

À défaut d'accord, le **nombre de membres du CSE** et le **nombre d'heures de délégation** sont fixés par décret en fonction du nombre de salariés.

Les tableaux qui suivent listent ces données. Il s'agit du Décret n° 2017-1819 du 29/12/2017 (JO 30/12/2017) codifié à l'article R. 2314-1 du Code du travail.

Les effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct. La condition d'effectifs pour déterminer le nombre de sièges doit être appréciée en fonction de l'effectif au premier tour (jurisprudence antérieure toujours applicable).

A noter que le **nombre de membres du CSE et le nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés par accord préélectoral** (art. L.2314-1). Concrètement, cela signifie qu'il est possible de négocier à la **hausse** mais aussi à la **baisse** le **nombre de membres du CSE**.

S'agissant des heures de délégation, leur volume global, au sein de chaque collège, doit au moins être égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise (art. L.2314-7).

En d'autres termes, il semblerait possible de réduire le nombre de sièges en augmentant proportionnellement le volume des heures individuelles de délégation des élus.

Il y a une diminution du nombre d'élus et d'heures de délégation :

- . *Exemple dans une entreprise de 150 salariés, le nombre de représentants du personnel était auparavant de 13 : 5 DP + 5 membres du CE + 3 membres du CHSCT*
- . *Dans le cadre du CSE, ils seront 8 représentants du personnel*
- . *Le total des heures de délégation pour un représentant qui cumulait les 3 mandats était de 40 heures, il est de 21 heures pour un titulaire du CSE.*



Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	624
3000 à 3249	25	26	650
3250 à 3499	25	26	650
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	702
4000 à 4249	26	28	728



Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
4250 à 4499	27	28	756
4500 à 4749	27	28	756
4750 à 4999	28	28	784
5000 à 5249	29	29	841
5250 à 5499	29	29	841
5500 à 5749	29	29	841
5750 à 5999	30	29	870
6000 à 6249	31	29	899
6250 à 6499	31	29	899
6500 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930
7000 à 7249	32	30	960
7250 à 7499	32	30	960

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
7500 à 7749	32	31	992
7750 à 7999	32	32	1024
8000 à 8249	32	32	1024
8250 à 8499	33	32	1056
8500 à 8749	33	32	1056
8750 à 8999	33	32	1056
9000 à 9249	34	32	1088
9250 à 9499	34	32	1088
9500 à 9749	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	1156
10000	35	34	1190





La commission Santé, Sécurité et Conditions de travail Autres commissions



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

- **Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est mise en place :**
 - Dans les **entreprises ou établissements d'au moins 300 salariés** ;
 - Si les établissements comprennent au moins **une installation nucléaire**, ou sont classés **Seveso** ou dans **certains gisements miniers** ;
 - **A la demande de l'inspection du travail**, lorsque cette mesure est nécessaire (nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux). Cette décision peut être contestée devant la Direccte.
- La commission SSCT se voit confier, par délégation du CSE, **tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail**, à l'exception du recours à un expert.
- Les membres de la commission SSCT sont **désignés par le CSE parmi ses membres** (titulaires ou suppléants), pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.
- La commission est **présidée par l'employeur ou son représentant**. Elle comprend au **minimum 3 membres représentants du personnel**, dont au moins un représentant du **second collège**, ou **le cas échéant du troisième collège** (cadre).
- **L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs** appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. **Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.**
- Sont aussi invités aux réunions : le médecin du travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail, l'ingénieur de la Carsat, ...



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

- **L'accord collectif déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts**, ou à défaut de DS, un **accord entre l'employeur et le CSE** doit définir (art. L. 2315-41 C. trav.) :
 - Le nombre de membres de la ou des commissions,
 - Les missions déléguées à la ou aux commissions et leurs modalités d'exercice,
 - Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de la ou des commissions pour l'exercice de leurs missions,
 - Les modalités de leurs formations,
 - Le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués,
 - Le cas échéant, les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensée aux membres de la commission.
- À défaut d'accord, **les modalités de mise en place de la (ou des) CSSCT seront fixées par le règlement intérieur du CSE** (art. L. 2315-44 C. trav.).

Même lorsque la loi ou l'inspecteur ne l'imposent pas, **l'employeur pourra décider de mettre en place une ou des commissions SSCT par accord**, ou à défaut par **décision unilatérale**.



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

- Dans les situations où la mise en place d'une CSSCT n'est pas rendue obligatoire, elle peut être effectuée par (art. L. 2315-43 C. trav.) :
 - L'accord collectif déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts,
 - Ou, en l'absence de délégué syndical, un accord conclu entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité.
- Cet accord peut fixer (art. L. 2315-43 C. trav.) :
 - Le nombre et le périmètre de la ou des CSSCT ;
 - Les modalités de mise en place et de fonctionnement de la ou des CSSCT.
- En l'absence d'un tel accord, le **règlement intérieur du CSE** définit les modalités de mise en place de la CSSCT.
- L'employeur peut aussi décider unilatéralement de la mise en place d'une ou de CSSCT lorsqu'elle ne sont pas obligatoires : il incombera au CSE de prévoir les modalités de fonctionnement de ces commissions.

Tous les membres du CSE (et non les seuls membres de la CSST lorsqu'elle existe) bénéficient d'une **formation** d'une durée de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés ou de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés. **Il y a donc maintien d'une formation de « type CHSCT » payée par l'employeur.**



Commissions du CSE (autres que la CSSCT)

- Les dispositions relatives aux commissions jusque là obligatoires au sein du comité d'entreprise sont réécrites au sein d'une Sous-section 6 intitulée « Commissions ».

<p>Paragraphe 1^{er} « <u>Commissions santé, sécurité et conditions de travail</u> »</p>	<p>Impose la mise en place d'une commission santé sécurité et conditions de travail au sein du CSE (Commission SSCT) dans certains cas.</p>
<p>Paragraphe 1^{er} bis « Commission des marchés »</p>	<p>Impose la mise en place d'une commission des marchés dans les CSE remplissant les conditions : dépassement pour au moins 2 des 3 critères légaux, des seuils fixés par décret en terme de taille et de ressources : 50 salariés /3,1 M de ressources annuelles/1,55 M au total du bilan</p>
<p>Paragraphe 2 « <u>Champ de la négociation des autres commissions</u> »</p>	<p>Aux côtés de la commission SSCT, un accord d'entreprise peut prévoir la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers (art. L.2315-45 nouveau)</p>
<p>Paragraphe 3 « <u>Dispositions supplétives</u> »</p>	<p>En l'absence d'accord, certaines commissions devront obligatoirement être constituées au sein du CSE :</p> <p><u>Dans les entreprises d'au moins 300 salariés</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Commission de la formation Commission d'information et d'aide au logement Commission de l'égalité professionnelle <p><u>Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Commission économique présidée par l'employeur ou son représentant



Commissions du CSE (autres que la CSSCT)

- Il s'agit des mêmes commissions que celles que l'on retrouve actuellement au CE, sous réserve de **certaines modifications quant à leur mode de fonctionnement** (présidence tenue par l'employeur).
- Le cas échéant, **l'employeur pourra adjoindre à ces commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité.**
- Les participants seront **soumis au secret professionnel** et à **l'obligation de discrétion**.
- Les rapports des commissions **seront soumis à la délibération du comité**. La commission n'a pas la personnalité morale.
- Le fait que les commissions jusqu'à présent « obligatoires » en cas de CE figurent dans les dispositions supplétives soulèvent une difficulté.
 - une entreprise qui n'aurait mis en place par accord qu'une seule commission, par exemple une commission formation et GPEC n'aura pas à mettre en place les autres commissions : économiques, information sur le logement, égalité professionnelle.





Autres IRP créées par l'ordonnance n°2017-136



Les représentants de proximité

- Il est créé **les représentants de proximité** (RDP) qui seront des membres du CSE ou désignés par ce dernier (ce ne sont pas obligatoirement des membres du CSE) (art. L. 2313-7 C. trav.). Cette mise en place est facultative.
- Les salariés désignés comme représentants de proximité bénéficient d'un **statut de salariés protégés et sont désignés pour la durée du mandat des membres élus du CSE.**
- C'est l'accord collectif reconnaissant l'existence d'établissements distincts (art. L. 2313-2 C. trav.) qui détermine :
 - Leur nombre,
 - les modalités de désignation,
 - leur rôle et les moyens dont ils disposent (crédit d'heures, liberté de déplacement, attributions, ...)
 - Le CSE peut décider de consacrer **une partie de son budget de fonctionnement** au financement de la formation des représentants de proximité.



Le conseil d'entreprise

- Un **accord majoritaire à durée indéterminée** (ou un accord de branche étendu dans les entreprises dépourvues de DS) pourra prévoir d'instituer, en lieu et place du CSE, un **conseil d'entreprise, lequel exercera alors des compétences en matière de négociation des accords collectifs**.
- L'employeur n'a qu'une seule instance comme interlocuteur sur certains sujets des relations sociales (consultations + négociations). Le **conseil d'entreprise, exercera les compétences en matière de négociation collective** (art. L.2321-1 modifié C. trav.). Il est **SEUL compétent pour négocier, conclure et réviser TOUS les accords d'entreprise ou d'établissement**. Il ne cohabiterait pas avec les DS, lesquels disparaîtraient.
- **L'accord majoritaire** fixe la liste des thèmes tels que l'égalité professionnelle, soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise. La formation professionnelle constitue **un thème obligatoire**. L'accord instituant le conseil d'entreprise fixe :
 - Le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les élus du conseil d'entreprise participant aux négociations (un minimum est fixé par décret, en fonction de l'effectif de l'entreprise),
 - Des règles relatives à l'indemnité des frais de déplacement,
 - Eventuellement la périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation du conseil d'entreprise.
 - Le cas échéant, la composition de la délégation qui négocie les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.





Attributions et moyens du Comité Social et Économique



Heures de délégation

- Les membres titulaires bénéficient d'un **crédit d'heures de délégation** :
 - **D'au moins 10 h dans les entreprises de moins de 50 salariés,**
 - **Et d'au moins 16 h dans les entreprises de 50 salariés et plus.**

Le crédit exact est fixé par décret – cf. ci-avant- en fonction à la fois des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de membres de la délégation.

Possibilité pour les membres titulaires du CSE :	
De reporter leurs heures de délégation d'un mois sur l'autre cumulativement dans la limite de 12 mois (art. L. 2315-8 C. trav.)	De répartir entre eux et avec les suppléants leurs heures de délégation (art. L. 2315-9 C. trav.)
La répartition des heures de délégation ne peut pas conduire un élu du CSE à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont bénéficie normalement un membre titulaire.	
Information de l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue de leur utilisation (art. R. 2315-5 C. trav. + art. R. 2315-6 C. trav.).	

Crédit d'heures et forfait-jours :

- le crédit d'heures doit être regroupé en ½ journées ;
- ces ½ journées viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle de forfait du salarié.
- une demi-journée correspond à quatre heures de mandat.
- lorsque le crédit d'heures ou sa fraction restante est inférieur à quatre heures, le représentant du personnel bénéficiera d'une demi-journée en plus qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés.



Heures de délégation

Art. L. 2315-10	Temps passé en délégation = temps de travail et payé à l'échéance normale
Art. L. 2315-11	<p>Est payé comme temps de travail effectif <u>et n'est pas déduit des heures de délégation</u>, le temps passé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - A la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2 ; - Aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ; - Aux réunions du comité et de ses commissions, dans la limite d'une durée annuelle globale fixée par décret en Conseil d'Etat (art. L.2315-11 et R.2315-7) (à défaut d'accord) à savoir : <ul style="list-style-type: none"> • 30 h pour les entreprises de 300 salariés à 1 000 salariés ; • 60 h pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés. <p><i>Ce qui induirait qu'elles ne seraient pas déduites du crédit d'heures pour les entreprises de moins de 300 salariés ? C'est un point à suivre</i></p>
Art. R. 2315-7	Est payé comme temps de travail effectif <u>et n'est pas déduit des heures de délégation</u> , le temps passé aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail .

La notion de **dépassement pour « circonstances exceptionnelles »** du crédit d'heures qui **n'apparaissait plus** dans les ordonnances se retrouve dans un décret d'application (art. R.2314-1 C. trav.).

Les ordonnances et décrets sont muets sur les réunions avec l'employeur, les réunions préparatoires...



Les réunions du CSE

- L'**employeur peut fixer, via un accord, le nombre de réunions annuelles du CSE, qui ne peut pas être inférieur à 6.**
 - Cet accord doit être conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 du Code du travail (= **accord majoritaire sans possibilité de référendum**).
 - En l'absence de délégué syndical, cet **accord doit être conclu entre l'employeur et le CSE** adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité (art. L. 2312-19 nouveau).
- **A défaut d'accord** (art. L.2315-18 C. trav.):
 - Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le CSE se réunit **au moins 1 fois tous les 2 mois (soit 12 réunions par an)**.
 - Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE se réunit **au moins 1 fois par mois (soit 6 réunions par an)**,
- Il est reste toujours possible, pour la majorité des membres de l'instance, de demander **la tenue d'une réunion extraordinaire** (sans que l'employeur ne puisse s'y opposer). Les questions jointes à la demande de convocation sont inscrites à l'ordre du jour de la réunion.



Les réunions du CSE portant sur la santé, la sécurité et les conditions de travail

- **Seule disposition d'ordre public :**

- l'obligation d'aborder à l'occasion **d'au moins 4 réunions par an des points relevant des attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, et plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers** (art L. 2315-27 C. trav.).
 - Le cas échéant, assistent aux réunions le médecin du travail (ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail), le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail, les agents de préventions des organismes de sécurité sociale.

- **Le CSE est en outre réuni :**

- à la suite de **tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ;**
- en cas **d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ;**
- ou à la **demande motivée de 2 de ses membres** représentants du personnel sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.



Les réunions du CSE

ORDRE DU JOUR

Il est établi par le président et le secrétaire et est communiqué par le président aux membres du comité **3 jours au moins avant la réunion.**

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.**

Lorsque le CSE **se réunit à la demande de la majorité de ses membres**, les questions jointes à la demande de convocation sont inscrites à l'ordre du jour de la réunion

RESOLUTIONS

Les **résolutions** du CSE sont prises à la **majorité des membres présents** et le président du CSE ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

Les suppléants ne sont présents que s'ils remplacent les titulaires (ce qui pose la question de savoir s'ils doivent être systématiquement convoqués ou non)

PROCES VERBAL

Les délibérations du comité sont consignées dans un **procès-verbal établi par le secrétaire du comité** (dans les délais fixés par décret).

Le PV des réunions du CSE peut, après avoir été adopté, être **affiché ou diffusé** dans l'entreprise par le secrétaire du comité, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité.

Le PV est transmis à l'employeur, qui fait connaître lors de la réunion du comité suivant cette transmission sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises.

Les déclarations sont consignées dans le PV (art. L. 2315-34 C. trav.)

Le **recours à la visioconférence** peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel du comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à **trois réunions par année civile.**

Recours à l'enregistrement ou à la sténographie des séances. Si cette décision émane du CSE, l'employeur ne peut s'y opposer sauf lorsque les délibérations portent sur des informations revêtant un caractère confidentiel. Sauf si un accord entre l'employeur et les membres élus du comité social et économique en dispose autrement, les frais sont pris en charge par l'employeur lorsque la décision de recourir à ces moyens émane de ce dernier.

Le règlement intérieur du CSE

- Le CSE, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, devra se doter **d'un règlement intérieur** (art. L. 2315-24 C. trav.).
- Il détermine les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées.
 - Il devra préciser le rôle et les missions des membres du bureau (secrétaire, trésorier), les modalités de versement des contributions au fonctionnement et aux ASC ;
 - Il mentionnera les règles d'adoption, d'affichage ou de diffusion dans l'entreprise du PV des réunions par le secrétaire du comité ;
 - Il devra obligatoirement mentionner les règles d'arrêté et d'approbation des comptes annuels (art. L. 2315-68 C. trav.) ainsi que les modalités d'établissement du rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière (art. L. 2315-69 C. trav.).
- La loi précise que, sauf accord de l'employeur, le RI du CSE ne peut pas contenir de clauses imposant des obligations qui ne résultent pas de dispositions légales.
- L'employeur peut **dénoncer cet accord** à l'issue d'un délai raisonnable après en avoir informé les membres du CSE.

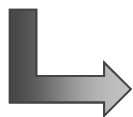


Budget du CSE

Masse salariale pour le calcul des budgets du CSE

- Le **CSE dispose de 2 budgets distincts** :
 - Budget de fonctionnement (art. L. 2315-61 nouveau et s.),
 - Budget destiné aux activités sociales et culturelles (art. L. 2312-81 nouveau et s.).

Ils sont calculés sur la base de la masse salariale brute (MSB) de l'entreprise constituée par (art. L.2315-61 et L.2312-83) :



L'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime,

à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Le Parlement a supprimé de l'assiette de calcul des budgets du CSE **les sommes effectivement distribuées aux salariés lors de l'année de référence en application d'un accord d'intéressement ou de participation.**

La Cour de Cassation vient d'opérer un revirement de jurisprudence, applicable aux comités d'entreprise, en écartant toute référence au compte 641 du plan comptable général pour le calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles (ASC) du CE (Cass. soc. 7 février 2018, n° 16-16.086 et n° 16-24.231). De plus, il ne doit plus être pris en compte la rémunération des salariés mis à disposition.



Budgets du CSE

Budget de fonctionnement

- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est doté d'un budget de fonctionnement équivalent à :
 - **0,20 %** de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à **moins de** 2 000 salariés (reprise de ce qui était prévu pour le comité d'entreprise quelle que soit la taille de l'entreprise) ;
 - **0,22 %** de la masse salariale brute dans les entreprises **d'au moins** 2 000 salariés.
- Le comité social et économique peut décider, **par une délibération**, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement :
 - De la formation des délégués syndicaux de l'entreprise (ajout Loi travail en août 2016),
 - **De la formation des représentants de proximité** (art. L.2315-61 C.trav.)

Répartition du budget de fonctionnement entre le CSE central et les comités d'établissement (L. 2315-62 nouveau)

Dans les entreprises comportant plusieurs comités sociaux et économiques d'établissement, le budget de fonctionnement du CSE central est déterminé par **accord entre le comité central et les comités d'établissement**.
A défaut d'accord entre le comité central et les comités d'établissement et à défaut de stipulations dans la convention collective de branche, le **tribunal d'instance fixe le montant de la subvention de fonctionnement que doit rétrocéder chaque comité d'établissement au comité central en vue de constituer le budget de fonctionnement de ce dernier.**



Budgets du CSE

Budgets des activités sociales et culturelles du CSE

- La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est **fixée par accord d'entreprise**.
- À défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant **pour l'année précédente** (art.2312-81C.trav.).
- Le parlement a supprimé la disposition selon laquelle la contribution ne peut être inférieure au total le plus élevé des dépenses sociales atteint au cours des 3 dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité.

Le minimum fixé par la loi ne s'appliquant qu'à défaut d'accord d'entreprise il en résulte que l'**accord d'entreprise** devrait pouvoir prévoir un **montant inférieur au minimum légal**.

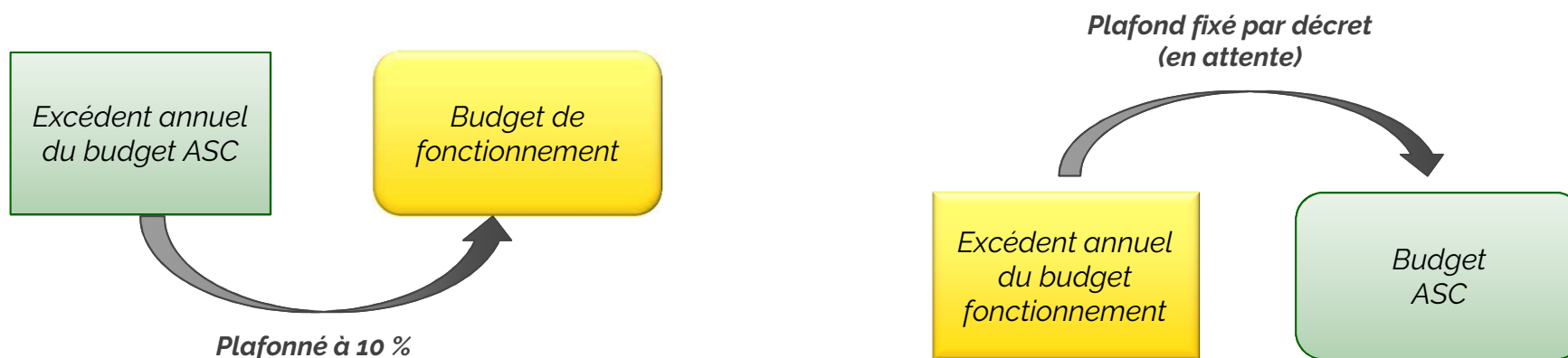
L'ordonnance n°2017-1386 **modifie ainsi les règles** applicables jusqu'à présent : le montant de la contribution au CE devait nécessairement être plus élevé que le minimum légal, qu'il soit ou non fixé par accord.



Budgets du CSE

Possibilité de transfert

- **En cas reliquat budgétaire**, le CSE peut décider, par une délibération, **de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles** (art. L. 2315-61 nouveau).
- Le CSE peut décider, par une délibération, **de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux ASC au budget de fonctionnement** ou à des **associations** dans des conditions et limites fixées par décret (art. L. 2312-84 nouveau)
 - **10 % de l'excédent annuel du budget ASC** peut être transféré au budget de fonctionnement ou à des associations (art. R.2312-51 C.trav.) ;
 - A l'heure actuelle, aucun plafond n'est prévu lorsque le transfert s'effectue du budget de fonctionnement vers celui des ASC mais le projet de loi indique qu'une partie seulement de l'excédent peut faire l'objet d'un transfert (un décret précisera les limites).



Dévolution des biens du CE vers le CSE

- **Principe = transfert de plein droit et en pleine propriété des biens du CE au CSE (art. 9 VI Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017)**

Lors de sa dernière réunion,

le CE décide de l'affectation des biens de toute nature dont il dispose à destination du futur CSE, et, le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées.

Lors de sa première réunion,

le CSE décide, **à la majorité de ses membres** :

- soit d'accepter les affectations prévues à la première réunion,
- soit de décider d'affectations différentes.

Les transferts de biens meubles ou immeubles prévus dans ce cadre ne donnent lieu ni à un versement de salaires ou honoraires au profit de l'Etat, ni à perception de droits ou de taxes.



Le CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus

Attributions générales du CSE

- **Lorsque l'effectif atteint 50 salariés, les attributions du CSE sont plus importantes.** De manière générale, les attributions des actuelles IRP (CE et CHSCT et des DP) sont reprises.
- Le CSE a pour mission **d'assurer une expression collective des salariés permettant 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 et aux techniques de production** (art. L. 2312-8 nouveau).
- Il est ainsi informé et consulté sur les **questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise**, notamment sur (art. L. 2312-8 nouveau) :
 - 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,
 - 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.



Le CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus

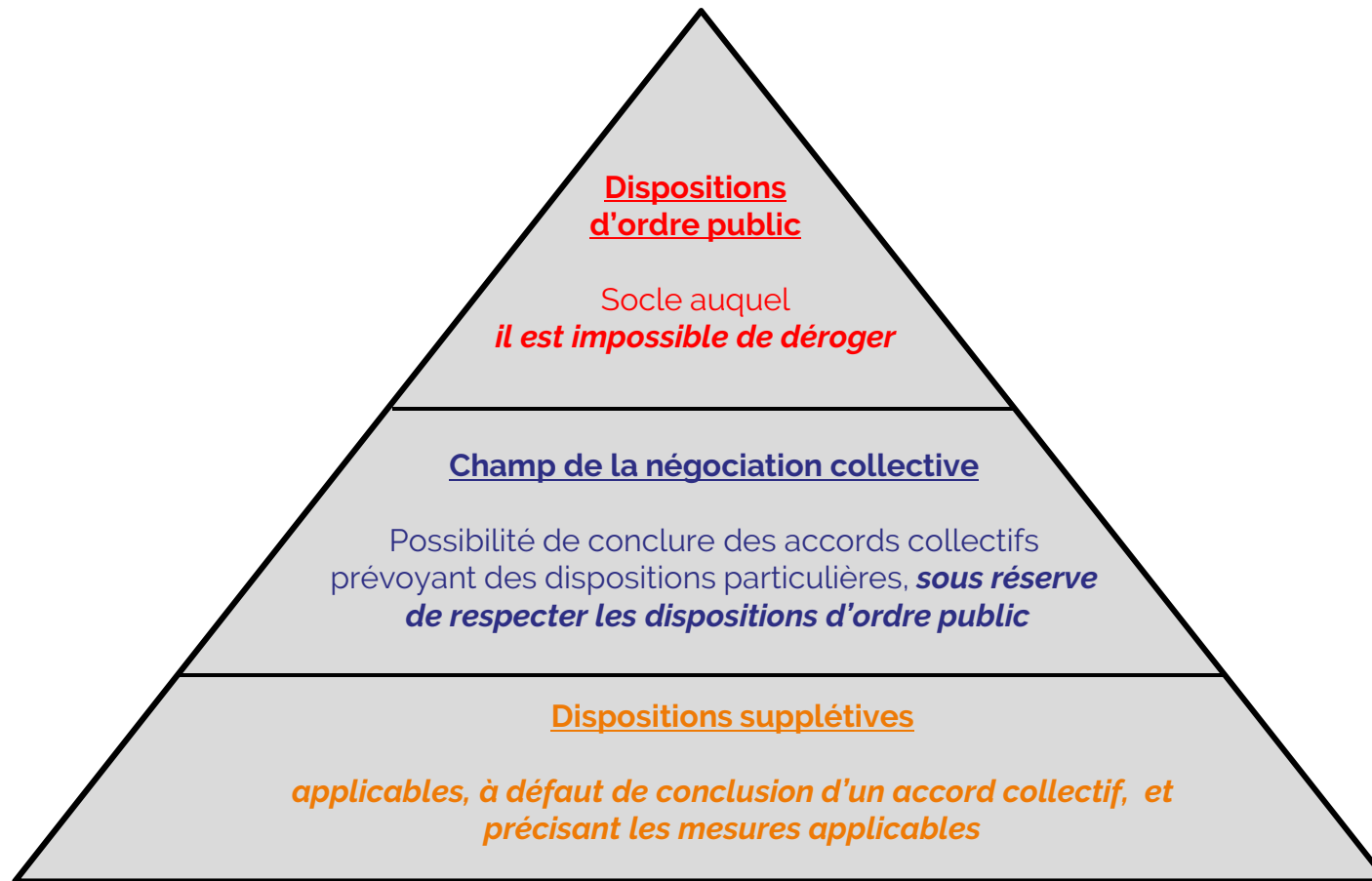
Attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail

- **En matière de santé, sécurité et conditions de travail le CSE** (art. L.2312-9 nouveau) :
 - 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 ;
 - 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**. Le refus de l'employeur est motivé.
- Il 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 ainsi que les **conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires** (art. L.2312-12 nouveau).
- Il procède, à intervalles réguliers, à des **inspections**. Il réalise des **enquêtes** en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.
- Le CSE peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au **concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée** (art. L.2312-13 nouveau)



Consultation du CSE : soumises au triptyque ordre public, négociation et dispositions supplétives

La loi n°2016-1088, dite Loi travail, a instauré une **nouvelle hiérarchie des normes** en matière de droit du travail, **en trois niveaux**, et poursuivie par la réforme Macron.



Consultations RECURRENTES du CSE

En l'absence d'accord, le CSE est consulté chaque année sur (art. L.2312-22 C.trav.) :

1° Les orientations stratégiques de l'entreprise

2° La situation économique et financière de l'entreprise

3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi



Ces consultations ont en principe lieu au niveau de l'entreprise :

- sauf si l'employeur en décide autrement
- et sous réserve d'un accord de groupe organisant la consultation sur les orientations stratégiques au niveau du groupe.



Cette consultation est conduite au **niveau central et au niveau des établissements en cas de mesures d'adaptation spécifiques aux établissements.**



Le CSE a la possibilité de se prononcer par un **avis unique** portant sur l'ensemble des thèmes de la consultation PS, CT et emploi ou par des **avis séparés** organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes (art. L. 2312-26).

Ex : le CSE pourra rendre un avis séparé portant spécifiquement sur l'égalité professionnelle par exemple.

Le contenu de la consultation est étoffé (voir diapositive suivante).

Les dispositions supplétives prévoient toujours que la consultation sur la politique sociale porte en outre sur le **bilan social de l'entreprise** lorsque celle-ci compte au moins 300 salariés (art. L. 2312-28 et s.).



Consultations récurrentes du CSE

Dispositions supplémentives

- **S'agissant de la consultation sur la politique sociale**, doivent être communiquées au CSE, **en sus de ce qui était d'ores et déjà prévu pour le comité d'entreprise** les informations relatives :
 - aux contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaire, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi,
 - aux contrats initiative emploi,
 - et les éléments qui ont conduit l'entreprise à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des CDD, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial (art. L. 2312-26, II, 9° nouveau).
- Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, **l'employeur doit également transmettre au CSE les rapports et programmes annuels qui étaient présentés au CHSCT** (art. L.2312-27 nouveau) :
 - Le **rapport annuel écrit** faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines,
 - Le **programme annuel de prévention des risques** professionnels et d'amélioration des conditions de travail.



Le CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus

Consultations récurrentes

- Depuis le 24 septembre 2017, un **accord d'entreprise majoritaire** ou, en l'absence de DS, un **accord entre l'employeur et le CSE** adopté à la majorité des titulaires, peut définir (art. L.2312-19 modifié C.trav.) :
 - Le **contenu**, la **périodicité**, les **modalités de consultations récurrentes du CSE**, ainsi que la **liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations** ;
 - **La périodicité de ces consultations ne pourra toutefois pas être supérieure à 3 ans.**
 - Le **nombre de réunions annuelles** du comité (minimum 6) ;
 - Les **niveaux de consultation** et le cas échéant leur articulation ;
 - Les **délais dans lesquels les avis du comité** sont rendus ([A noter](#) : contrairement à l'ancien article L. 2323-3 du Code du travail, il n'est plus mentionné que ces délais doivent être au minimum de 15 jours);
 - Le cas échéant, la possibilité pour le CSE **d'émettre un avis unique** portant sur tout ou partie des thèmes de consultation.

Attention : cette négociation, normalement prévue pour le futur CSE, est étendue par l'article 8 de l'ordonnance n°2017-1386 aux instances représentatives actuellement en place.



Le CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus

Consultations ponctuelles

- Outre les thèmes de consultations prévus dans le cadre des attributions générales du CSE (cf. supra), le CSE est consulté obligatoirement dans les cas suivants (art. L.2312-37 C.trav. – dispositions d'ordre public):
 - Mise en œuvre des **moyens de contrôle de l'activité des salariés** ;
 - Projets de **restructuration** et **compression des effectifs** ;
 - **Licenciements collectifs pour motif économique** ;
 - **Offres publiques d'acquisition (OPA)** ;
 - **Opération de concentration** ;
 - Procédures de **sauvegarde**, de **redressement** et de **liquidation judiciaire**.
- **A noter** : depuis le 24 septembre 2017, un **accord** conclu dans les mêmes conditions que pour les consultations récurrentes peut **définir le contenu et les modalités des consultations ponctuelles** ainsi que les délais dans lesquels le CSE rend ses avis. **Un accord de groupe peut prévoir que les consultations ponctuelles sont effectuées au niveau du groupe (art. L.2312-55 nouv. C. trav.).**

Attention : cette négociation, normalement prévue pour le futur CSE, est étendue par l'article 8 de l'ordonnance n°2017-1386 aux instances représentatives actuellement en place.



Les délais de consultation

- Pour les consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique (ex. PSE), le délai de consultation du CSE court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la BDES. [Sauf accord portant sur les consultations récurrentes ou ponctuelles \(cf. supra\) ce délai est de](#) (art. R.2312-5 et -6 C.trav.):

1 mois en principe

2 mois en cas d'intervention d'un expert

3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement

À l'expiration du délai, l'instance est réputée avoir été consultée et avoir rendu un avis négatif.



En cas de consultation simultanée du CSE central et de comité d'établissement, le délai s'applique au CSE central. L'avis de chaque CSE d'établissement est transmis au CSE central 7 jours avant le rendu d'avis de ce dernier.

Le CSE a la possibilité de **saisir en référé le tribunal de grande instance pour obtenir des informations supplémentaires de la part de l'employeur**. Cette saisine n'a pas pour effet de suspendre ni de prolonger le délai dans lequel le CSE doit rendre son avis (art. L. 2312-15).



Principes de consultation dans les entreprises à structure complexe

- Le nouvel article L. 2316-1 du Code du travail précise **l'articulation des attributions entre le CSE central et les CSE d'établissement**.
 - le CSE central d'entreprise **exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement** (principes posés par les lois Rebsamen et Travail).

Consultation du seul CSE central

1° Projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements.

➤ Son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux CSE d'établissement

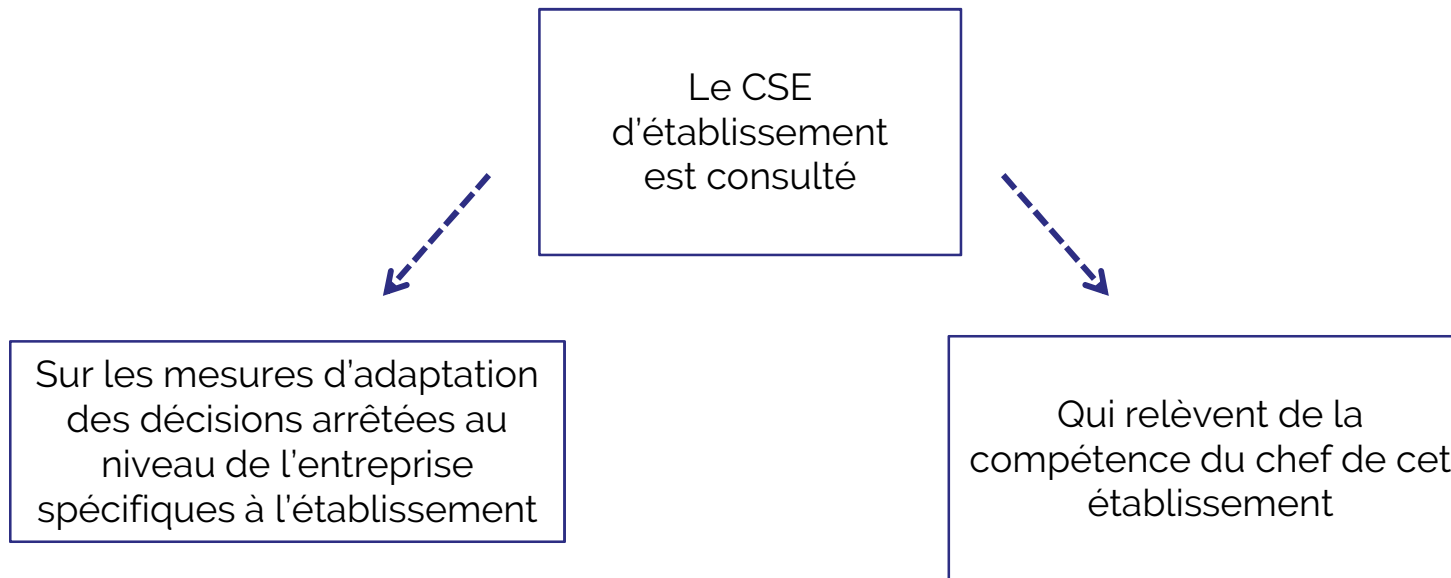
2° Projets et consultations récurrentes décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies.

3° Mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets prévus au 4° de l'article L. 2312-8 (= introduction de nouvelles technologies et aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail).



Principes de consultation dans les entreprises à structure complexe

- Selon le nouvel article L. 2316-20 du Code du travail, le comité social et économique d'établissement a les mêmes attributions que le comité social et économique d'entreprise, **dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement.**



La base de données économiques et sociales

- **S'agissant du contenu de la BDES, il n'y a pas de changement majeur.** Il y a toujours communication des informations relatives aux 2 dernières années, à l'année en cours et aux perspectives pour les 3 années à venir. La BDES contient :
 - les informations nécessaires aux 3 consultations récurrentes du CSE,
 - les informations trimestrielles fournies au CSE des entreprises d'au moins 300 salariés (évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production ; éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise, le nombre de contrats de mission de TT)
 - et le bilan annuel de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.
- La BDES sert de support aux consultations récurrentes **mais il n'est plus textuellement prévu la transmission de notes et de rapports en cas de consultation sur des évènements ponctuels.**
- Depuis le 23 septembre 2017, un **accord d'entreprise majoritaire ou**, en l'absence de DS, un **accord** entre **l'employeur et le CSE** adopté à la majorité des titulaires, peut « aménager la BDES » en déterminant son **architecture, son contenu** et ses **modalités de fonctionnement**. À défaut d'accord d'entreprise sur ce point, un accord de branche peut définir ces items dans les entreprises de moins de 300 salariés. **Garde fou fixé par le code du travail** : l'organisation, l'architecture et les modalités de fonctionnement de la BDES sont tels qu'ils permettent au CSE, et le cas échéant aux délégués syndicaux d'exercer utilement leurs compétences.
 - Cette négociation doit être l'opportunité de réfléchir pour une amélioration des informations données aux élus et aux organisations syndicales.



La base de données économiques et sociales

Investissements : social, matériel et immatériel, environnemental
Égalité professionnelle
Fonds propres, endettement et impôts
Rémunération des salariés et dirigeants dans l'ensemble de leurs éléments
Activités sociales et culturelles : montant des contributions versées et dépenses engagées par l'employeur
Rémunération des financeurs : actionnaires (revenus distribués) et actionariat salarié ;
Flux financiers à destination de l'entreprise/Aides publiques, réduction d'impôts, exonérations et réductions de cotisations sociales, crédits d'impôts, mécénat
Sous-traitance : réalisée et utilisée par l'entreprise ;
Pour les entités appartenant à un groupe : transferts commerciaux et financiers entre elles ; capitaux si mouvements significatifs, cessions, fusions et acquisitions réalisées

Par accord, il peut être décidé de ne plus faire figurer l'ensemble des 2 dernières années précédentes et les 3 années suivantes (art. L. 2312-21 nouveau C. trav.).

*Dans les entreprises à partir de 300 salariés, elle ne sera plus disponible que **sous forme numérique**. Pour les entreprises de moins de 300 salariés, il s'agira d'un support informatique ou d'un support papier.*

Dans le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 qui définit le contenu supplétif de la BDES, il n'est plus utilisé la notion de "sous-traitance" mais celle de "partenariats". (art. R. 2312-8 nouveau C. trav.).

Ces 2 rubriques de la BDES peuvent être écartées par accord d'entreprise



Les expertises



Recours aux expertises par le CSE

- Le **CSE peut faire appel** (le cas échéant, sur proposition des commissions constituées en son sein) à un **expert-comptable** ou à un **expert habilité**. **Mais le recours à l'expertise est affaibli par la réforme**. Jusqu'à présent limité à l'expertise sur les orientations stratégiques, le co-financement (80% employeur, 20% instance) s'applique à d'autres consultations.

Financées par l'entreprise à 100 %	Co-financement par le CSE
Consultation SEF	Droit d'alerte économique
Consultation sur la politique sociale de l'entreprise	Orientations stratégiques
Consultation en cas de PSE	Opérations de concentration
Risque grave concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail	Projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail
Accompagnement des DS lors de la négociation sur l'égalité professionnelle (entreprises de plus de 300 salariés) lorsqu'il y a carence d'indicateurs sur ce thème dans la BDES	Toutes les situations non visées expressément par l'article L. 2315-80, 1° Ex. accord de performance collective

Il n'y a pas de limitation au 1/3 du budget annuel. **Des expertises liées à la sécurité et aux conditions de travail s'ajoutent aux expertises du domaine économique**. Le CSE devra :

- **penser à provisionner** sur le compte de fonctionnement un éventuel recours aux expertises ;
- **être appelé à opérer des choix** entre les différentes expertises à mener.



Recours aux expertises par le CSE

- Le financement du droit d'alerte en partie par le CSE lorsque ce dernier a connaissance de faits de nature préoccupante pour la pérennité de l'entreprise pourrait être un frein. Il est donc impératif d'utiliser les missions qui permettent un suivi régulier de la situation financière et des enjeux de l'entreprise.

L'employeur doit prendre en charge intégralement une expertise lorsque le budget de fonctionnement du CSE (conditions cumulatives) (art. L.2315-61 et L.2315-80) :

- Est **insuffisant** pour couvrir le coût de l'expertise,
- +**
- **N'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget destiné aux ASC au cours des 3 années précédentes**

En contrepartie de cette prise en charge intégrale, le **CSE ne peut pas décider de transférer d'excédents du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles pendant les 3 années suivantes.**

- **L'expertise devient un objet de négociation alors qu'elle est un droit pour le CSE** : « un accord d'entreprise, ou à défaut un accord conclu entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel, **détermine le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes** prévues au paragraphe 2 sur une ou plusieurs années » (art. L.2315-79 C. trav.)



Recours aux expertises par le CSE

- **Le formalisme pour désigner un expert-comptable sera plus important** en respectant plusieurs étapes et conditions préalables.
 - À compter de la désignation de l'expert par le CSE, les membres du comité établissent **au besoin un cahier des charges**. Si tel est le cas, ils le notifient à l'employeur.
 - Selon le **décret n°2017-1818**, l'expert a **3 jours** à compter de sa désignation pour **demander toutes les informations complémentaires** qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'**employeur** a **5 jours** pour répondre à cette demande (art. R.2315-45 C. trav.).
 - L'expert notifie à l'employeur le **coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise**, dans un **délai de 10 jours** à compter de sa désignation (art. R. 2315-46 C.trav.).
- **L'employeur peut saisir le président du Tribunal de Grande instance. Il dispose d'un délai de** (art. L.2315-86 et R.2315-49 C.trav.):
 - 10 jour à compter de la délibération du CSE pour **contester la nécessité de l'expertise**,
 - 10 jours à compter de la désignation de l'expert pour **contester le choix de l'expert**,
 - 10 jours à compter de la notification du cahier des charges et de notification par l'expert du **coût prévisionnel, de l'étendue et la durée de l'expertise** pour contester l'un de ces 3 points,
 - 10 jours à compter de la notification du **coût final de l'expertise** pour contester ce coût.
- En cas d'**annulation définitive** par le juge de la délibération du CSE, les **sommes perçues par l'expert** sont **remboursées par ce dernier à l'employeur**. **Le CSE peut décider de les prendre en charge**.



Recours aux expertises par le CSE

- **Délais d'expertise (art. R.2315-47 et s. C. trav.):**
 - L'expert remet son rapport au plus tard **15 jours avant l'expiration des délais de consultation du CSE.**
 - Lorsque le CSE a recours à un expert-comptable dans le cadre d'une **opération de concentration**, l'expert remet son rapport dans un **délai de 8 jours** à compter de la notification de la décision de l'Autorité de la concurrence ou de la Commission européenne saisie du dossier.
 - **À défaut d'accord d'entreprise ou d'accord entre l'employeur et le CSE**, adopté à la majorité des membres titulaires élus, et lorsque le CSE a **recours à une expertise en dehors des cas précités**, le **délai est de 2 mois à compter de la désignation de l'expert** (*ce délai semble viser les expertises libres, ou les expertises en cas de risque grave ou le droit d'alerte économique*).
 - Ce délai peut être renouvelé une fois pour une durée maximale de 2 mois, par accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité.
 - Lorsque l'expertise porte sur plusieurs champs (ex : économique + santé et sécurité), elle donne lieu à **l'établissement d'un rapport d'expertise unique.**

Ces délais de remise des rapports d'expertise ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord conclu entre l'employeur et le CSE (adopté à la majorité des membres titulaires) sur ce point (art. L.2315-85 C.trav.).



Recours aux expertises par le CSE

- **En cas d'expertise diligentée dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE - 10 licenciements économiques ou plus sur une même période de 30 jours)** l'expert désigné par le CSE demande à l'employeur, dans les **10 jours à compter de sa désignation**, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission.
- L'employeur répond à cette demande dans les 8 jours.
- Le cas échéant, l'expert demande, dans les 10 jours, des informations complémentaires à l'employeur, qui répond à cette demande dans les 8 jours à compter de la date à laquelle la demande de l'expert est formulée (pas de changement par rapport à ce qui était déjà prévu pour le CE).
 - **Nouveauté** : toute **contestation relative à l'expertise** (choix de l'expert, nécessité, coût prévisionnel, étendue et durée de l'expertise) est adressée, avant transmission de la demande de validation ou d'homologation, à **l'autorité administrative**, qui se prononce dans un délai de 5 jours à compter de la date de réception de la demande (art. L.1233-34 et R.1233-3-3 C.trav.).





***Merci de votre
attention***

info@syncea.fr - www.syncea.fr

VOS CONTACTS



BUREAUX DE PARIS / SIÈGE SOCIAL

11-13 rue Charbonnel – 75013 PARIS

Tél. : 01 48 19 25 40

BUREAUX DE LYON

Le Président

42, avenue Georges Pompidou – 69003 LYON

Tél. : 04 72 13 23 30

BUREAUX DE RENNES

9, rue de Suède – 35200 RENNES

Tél. : 02 22 91 02 20

info@syncea.fr - www.syncea.fr