



# LE CSE DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIES

Actualité législative publié le 18/10/2017, vu 6505 fois, Auteur : [François Barbé](#)

**Les 3 instances, DP, CE et CHSCT, sont remplacées par une seule instance appelée « Comité Sociale et Economique » (CSE). Au plus tard au 31 décembre 2019, les entreprises ne pourront pas conserver, même par accord collectif majoritaire, les 3 instances précitées. Décryptage des principaux changements.**

## 1. Mise en place du CSE

Pour les entreprises ayant déjà des instances représentatives, la mise en place du CSE varie en fonction du terme des mandats. Il est possible de proroger les mandats d'1 an.

Il y a cependant une date butoir : au 31 décembre 2019, toutes les entreprises devront avoir mis en place la nouvelle instance.

Pendant la durée des mandats en cours, la réglementation en vigueur à la date de la publication de l'ordonnance continue de s'appliquer pour les DP, le CE et le CHSCT pour tout ce qui concerne les attributions, le fonctionnement, la composition et le mandat.

## 2. Composition et durée du mandat

A l'image du CE, il est composé de l'employeur et d'une délégation du personnel composée de titulaires et suppléants.

Un représentant syndical peut être désigné à condition que le syndicat soit représentatif dans l'entreprise.

La durée du mandat est fixée à 4 ans. Un accord collectif peut fixer une durée variant entre 2 et 4 ans.

Le nombre de mandats successifs est limité à 3 (donc 12 ans maximum, sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés).

## 3. Les réunions

Elles se dérouleront selon les modalités précédemment prévues pour le CE.

Cependant, il faut noter que les suppléants ne pourront plus assister aux réunions comme ils le faisaient actuellement. Un suppléant n'assistera à la réunion du CE que s'il remplace un titulaire absent. Sur ce point, l'ordonnance laisse une certaine souplesse. En effet, il est possible de prévoir, dans un accord collectif voir le règlement intérieur si l'employeur donne son accord, que les suppléants pourront assister à toutes les réunions.

L'employeur préside les réunions. Celui-ci pourra désormais être assisté de 3 représentants au lieu de 2.

Les personnes pouvant participer aux réunions du CHSCT, c'est-à-dire le médecin du travail et le responsable interne du service de santé, pourront assister en tant que membre de droit aux réunions du CSE.

Les réunions auront lieu **au moins une fois par mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés et une fois tous les deux mois en deçà**. La majorité des membres peut demander la tenue d'une seconde réunion.

4 de ces réunions porteront en tout ou en partie sur les attributions du CHSCT.

Il est possible par accord d'entreprise ou par accord avec le CSE de définir un nombre annuel de réunions inférieur (6 minimum).

L'ordre du jour devra être transmis par le président au moins 3 jours avant la date de la réunion prévue. Le procès-verbal devra toujours être établi par le secrétaire dans un délai de 15 jours.

#### **4. Attributions**

Le CSE absorbe la grande majorité des attributions du CE et des DP et une partie des attributions du CHSCT.

Comme le CE, il a un rôle important en matière économique, sociale et conditions de travail où il pourra émettre des avis et des vœux.

Ainsi, 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* » (L. 2312-8) .

Les 3 grandes consultations (orientations stratégiques de l'entreprise, situation économique et financière, politique sociale) demeurent obligatoires (L. 2312-17).

Par rapport au CE, sont ajoutées des missions qui entraînent dans le champ de compétences du CHSCT. Ainsi, le CSE peut, notamment, procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, contribuer à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, au maintien des personnes handicapées à tous les emplois, peut susciter toute initiative qu'il estime utile en matière de prévention de harcèlement moral, sexuel, etc. (L. 2312-9 et L. 2312-12).

Il faut cependant noter que l'ordonnance ne donne pas au CSE autant de latitude en matière de santé, sécurité et conditions de travail que pouvait en avoir le CHSCT.

En ce qui concerne les attributions des DP, la mission dite de « réclamation », subsiste. L'exercice de cette attribution devra être précisée pour assurer une bonne cohérence des réunions du CSE. En effet, celles-ci peuvent être délicates à conduire et risquent d'être longues puisque coexisteront des points de nature juridique différente. Ainsi, entre une simple information qui ne nécessite pas de débat, une information/consultation importante et de questions correspondants aux missions des ex-DP qui peuvent être nombreuses, il conviendra de trouver une saine gestion. C'était déjà l'écueil propre à certaines DUP.

Les droits d'alerte propres aux 3 précédentes instances sont conservés (économique, sociale, en cas d'atteinte au droit des personnes, en cas de danger grave et imminent, utilisation non conforme du CICE).

## 5. Modalités d'information/consultation

Les règles propres à l'information/consultation du CE demeurent applicables (délai d'examen suffisant, informations précises et écrites, respect du caractère préalable).

De même, lorsque le CSE doit rendre un avis, il sera réputé avoir rendu un avis négatif en cas de silence à l'expiration du délai d'un mois (sauf accord qui peut prévoir un délai plus court – fin du délai minimum de 15 jours).

La quasi-totalité des consultations sont visées saufs celles pour lesquelles la loi prévoit un délai précis. Enfin, l'ordonnance met fin à un imbroglio juridique qui voyait certaines consultations soumises au délai préfix, d'autres au délai prévu par des dispositions législatives spéciales et enfin certaines consultations qui restaient soumises au délai d'examen suffisant.

La BDES est toujours obligatoire. Rappelons que celle-ci rassemble l'ensemble des informations nécessaires pour les consultations et informations récurrentes. Cependant, l'ordonnance laisse place à de nombreux aménagements possibles par la négociation (L. 2312–21)

## 6. Les commissions

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une commission santé, sécurité conditions de travail (CSSCT) sera obligatoirement mise en place. La réglementation de la CSSCT est précisément définie par l'ordonnance. Elle a beaucoup plus de pouvoirs que les précédentes commissions du CE. En quelque sorte, elle constitue un **mini CHSCT**.

Dans les entreprises de cette taille, il doit y avoir aussi une commission formation, information et aide au logement et égalité professionnelle.

La commission économique ne sera obligatoirement mise en place que dans les entreprises d'au moins 1000 salariés. Une commission des marchés devra être mise en place dans certaines conditions.

Les membres des commissions économiques et des marchés seront désignés parmi les membres du CSE.

## 7. Fonctionnement et moyens

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

Un règlement intérieur doit être élaboré.

Le rôle du secrétaire du CSE correspond à celui du secrétaire du CE. Ses rôles essentiels sont donc l'établissement de l'ordre du jour et la rédaction des PV.

Le CSE est doté de la personnalité civile (à la différence du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés).

Un local doit être mis à disposition du CSE. Cependant, il ne doit être aménagé avec le matériel nécessaire à l'exercice des fonctions que dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Les titulaires bénéficieront d'un crédit d'heures de délégation. Les représentants syndicaux au CE dans les entreprises de plus de 500 salariés disposent également d'heures de délégation. Les titulaires pourront se répartir entre eux chaque mois le crédit d'heures allouées. Ils pourront en faire bénéficier les membres suppléants. Le report du crédit d'heures d'un mois sur l'autre sera possible.

Le temps passé par les membres élus aux réunions avec l'employeur continue à être payé comme temps de travail effectif. Il faut relever un point important pour la délégation du personnel : le temps passé aux réunions internes du CE (plus communément appelées « réunions préparatoires ») ne sera plus pris sur le crédit d'heures mais sera payé comme temps de travail effectif. Cela devrait être prévu par accord d'entreprise. A défaut, un décret précisera une durée globale limite.

## 8. Budget

L'employeur verse au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale dans les entreprises de 50 à 2000 salariés. Il est de 0,22 % dans les entreprises de plus de 2000 salariés.

Nouveauté : la formation des DS pourra être financée avec le budget.

En matière de budget des activités sociales et culturelles, la priorité est donnée à sa fixation par accord.

**La base de calcul est désormais la masse salariale brute constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumises à cotisations de sécurité sociale.** La Cour de cassation retenait jusqu'à présent la **masse salariale brute correspondant au compte 641** (à l'exception des sommes correspondant à la rémunération des dirigeants sociaux, à des remboursements de frais ainsi que celles qui, hormis les indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite, de préavis, sont dues au titre de la rupture du contrat de travail).

Le **principe de séparation des deux budgets ne s'applique plus avec autant de rigueur** puisque le CSE a la possibilité de verser le reliquat budgétaire d'un budget vers l'autre.

## 9. Formation

Les membres titulaires pourront bénéficier d'une formation économique de 5 jours. Elle n'est plus renouvelable en cas d'élection de 4 mandats.

Les membres de la CSSCT pourront bénéficier d'une formation à la santé et à la sécurité. En l'absence de CSSCT, titulaires et suppléants pourront en bénéficier. La durée est de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés et de 5 jours pour les autres.

### **Représentants de proximité :**

Ces représentants de proximité peuvent être instaurés par accord collectif uniquement. Ils seront membres du CSE ou désignés par ce dernier.

Il n'est plus possible de maintenir, même par accord unanime, comme nous l'avons précisé, la représentation du personnel actuelle (DP, CE et CHSCT). Mais, les entreprises de plus de 300 salariés pourront se retrouver dans la même configuration : un CSE et une CSSCT obligatoires et des représentants de proximité conventionnels. N'oublions pas que les DP avaient pour vocation d'être des élus de proximité.

François Barbé

Consultant RH/ Relations Sociales

<http://www.legavox.fr/blog/francois-barbe/>

<https://fr.linkedin.com/in/francoisbarbe61>