



Le nouveau comité social et économique est précisé par décrets

Actualité législative publié le 22/01/2018, vu 2342 fois, Auteur : [Maître Adrien RENAUD](#)

Plusieurs décrets, parus en fin d'année 2017, détaillent ce que sera le comité social et économique (CSE) qui fusionne CE, DP et CHSCT. Le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 prévoit le nombre d'élus ainsi que les crédits d'heures associés pour le comité social et économique (CSE). Il précise aussi les modalités de report ou de partage des heures de délégation ainsi que la manière de les décompter. Des nouvelles dispositions sont à signaler notamment sur le calcul des heures de délégation des salariés en forfait jours.

Nombre d'heures de délégation

Le protocole d'accord préélectoral peut modifier le nombre d'élus ou le volume des heures de délégation. À défaut d'accord sur le sujet, le nombre et le volume des heures de délégation des membres du CSE sont fixées par le décret.

Annualisation et mutualisation des heures de délégation

Les crédits d'heures qui s'appliquent en l'absence d'un accord collectif sur le sujet, peuvent être annualisés et mutualisés, comme le prévoit l'ordonnance sur le CSE. Le mécanisme reprend celui de la délégation unique du personnel élargie instaurée par la loi Rebsamen.

Ce crédit d'heures peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois, sans toutefois pouvoir amener un membre à disposer dans un même mois de plus d'une fois et demi son crédit d'heures. L'élu doit alors, pour bénéficier de cette disposition, informer son employeur au moins 8 jours avant la date prévue pour l'utilisation de ces heures ainsi cumulées (C. trav., art. R. 2315-5).

Les membres du CSE peuvent aussi se répartir entre eux les heures de délégation, à condition que cela n'entraîne pas l'un d'eux à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont il bénéficie normalement. Là aussi, les membres doivent informer l'employeur 8 jours avant la date prévue pour l'utilisation de cette mutualisation. « L'information se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux », indique le décret (C. trav., art. R. 2315-6).

Les réunions des commissions non déduites des heures de délégation

Selon l'article L. 2315-7 du code du travail, les temps suivants ne sont pas déduits des heures de délégation. C'est le cas du temps nécessaire :

- à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité notamment, dans la cadre de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent ;
- aux réunions du comité et de ses commissions, dans ce cas, dans la limite d'une

durée globale fixée par accord d'entreprise. Le décret précise qu'à défaut d'accord, les heures en commissions ne sont pas déduites dans la limite de 30 heures annuelles dans les entreprises entre 300 et 1 000 salariés et 60 heures pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés.

- aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave.

Délais de consultation du CSE : 1, 2 ou 3 mois

Le décret relatif au CSE précise les délais qui s'imposent aux élus lorsqu'ils sont consultés par l'employeur.

Ces dispositions s'appliquent au 1^{er} janvier 2018, uniquement pour les nouveaux CSE institués et à défaut d'accord collectif conclu sur les délais de consultation.

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre dernier a doté le comité social et économique (CSE) d'attributions consultatives sur le même modèle que le comité d'entreprise. Il émet des avis et des vœux en disposant pour cela d'un délai d'examen suffisant. L'article L. 2312-16 du code du travail précise que, sauf dispositions législatives spéciales, un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE ou le CSE central fixe les délais dans lequel l'instance unique doit rendre ses avis.

À défaut d'accord, le décret du 29 décembre 2017 fixe les délais applicables (C. trav., art. R. 2312-6). Pour toutes les consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'issue d'un délai :

- d'un mois à compter de la mise à disposition des informations ;
- de deux mois en cas d'intervention d'un expert ;
- de trois mois en cas de recours à 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.

De même que ce qui existe pour le comité d'entreprise, le point de départ du délai de consultation du CSE court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail nécessaires à la consultation, ou de l'information par l'employeur de la mise à disposition dans la BDES des informations nécessaires à la consultation (C. trav., art. R. 2312-5).

L'accord collectif sur la BDES de l'article L. 2312-19 du code du travail permet désormais d'intégrer dans cette base les informations liées aux consultations ponctuelles du CSE. Potentiellement, toutes les informations liées aux consultations du CSE pourront transiter via la BDES

Le tribunal d'instance devra statuer sous dix jours

Pour l'éventuelle partie contentieuse, le tribunal d'instance est saisi par voie de déclaration au greffe. « Sur demande du greffe, le Direccte justifie de l'accomplissement de la notification de sa décision auprès de la juridiction saisie ou à défaut, de la réception de la contestation », indique le texte réglementaire. Si le juge le demande, il doit communiquer un rapport précisant les éléments de droit ou de fait ayant fondé sa décision (C. trav., art. R. 2313-3).