

Réforme du Code du travail

Mise à jour le 4 avril 2018

Fiche pratique

CSE (Comité social et économique)

LES MOYENS DE FONCTIONNEMENT DE L'INSTITUTION

Les entreprises à partir de 50 salariés

Cette fiche décrypte le contenu des ordonnances ratifiées
par la loi du 29 mars 2018 et de leurs décrets d'application.



www.cfecgc.org



Les ordonnances du 22 septembre et 20 décembre 2017 bouleversent totalement la représentation du personnel en entreprise. La création d'une nouvelle institution unique obligatoire de représentation du personnel, le Comité social et économique (CSE) - qui efface les DP, le CE et le CHSCT - constitue le point central de ce grand renversement.

Le décret d'application n° 2017-1819, publié le 29 décembre 2017, vient préciser le fonctionnement et les moyens alloués à cette institution unique.

Ça y est ! Le CSE est donc pleinement entré en vigueur, mais de manière progressive, dans l'optique d'une mise en place généralisée au 1^{er} janvier 2020 (*cf. fiche sur le processus d'entrée en application du Comité social et économique*)

Les fiches sur le CSE vous permettront de prendre connaissance de toutes ces nouvelles règles et de faire face à ce grand remaniement !

Pour vous repérer au mieux, nous avons fait le choix de distinguer :

- les moyens d'exercice du mandat, propres à l'élu (heures de délégation, le mandat, la formation...);
- les moyens attachés au fonctionnement de l'institution (le budget, l'expertise, l'accès à un local...).

Ces moyens seront mis en exergue selon l'effectif de l'entreprise : les entreprises de moins de 50 salariés et les entreprises d'au moins de 50 salariés.

Le CSE, nouvelle institution unique de représentation du personnel, doit être instauré dans les entreprises à partir de 11 salariés.

A partir de 50 salariés, le CSE remplace le CE et le CHSCT (ou le cas échéant, la DUP ou l'institution unique) avec les moyens de fonctionnement qui vont avec...

Les ordonnances laissent une grande place à la négociation collective pour mettre en place et faire vivre le CSE. Si vous vous interrogez sur le type d'accord à négocier, nous avons créé une fiche dédiée « *La négociation sur le CSE : quels accords pour quels contenus ?* » pour aider à vous y retrouver.

Vous trouverez ci-dessous la fiche pratique exposant les moyens attachés au fonctionnement de l'institution, dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

DANS QUEL CADRE PEUVENT ÊTRE DÉFINIES LES MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DE L'INSTITUTION ? ¹

Le CSE détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement au quotidien et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées.

Sauf accord de l'employeur, un règlement intérieur ne peut comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales. Cet accord constitue un engagement unilatéral de l'employeur que celui-ci peut dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

¹ L. 2315-24 du Code du travail.

LA COMPOSITION DU CSE

Qui compose le CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés ? ²

Le CSE est composé de l'employeur et d'une délégation du personnel comportant un nombre de membres qui est fonction du nombre de salariés.

Il est présidé par l'employeur ou son représentant, qui est assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultative.

La délégation comporte le même nombre de titulaires et de suppléants. Ce nombre est précisé ci-dessous :

Effectif de l'entreprise (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants
50 à 74	4	4
75 à 99	5	5
100 à 124	6	6
125 à 149	7	7
150 à 174	8	8
175 à 199	9	9
200 à 249	10	10
250 à 299	11	11
300 à 399	11	11
400 à 499	12	12
500 à 599	13	13
600 à 699	14	14
700 à 799	14	14
800 à 899	15	15
900 à 999	16	16
1 000 à 1 249	17	17
1 250 à 1 499	18	18
1 500 à 1 749	20	20
1 750 à 1999	21	21
2 000 à 2 249	22	22
2 250 à 2 499	23	23
2 500 à 2 749	24	24
2 750 à 2 999	24	24
3 000 à 3 249	25	25
3 250 à 3 499	25	25
3 500 à 3 749	26	26
3 750 à 3 999	26	26
4 000 à 4 249	26	26
4 250 à 4 499	27	27
4 500 à 4 749	27	27
4 750 à 4 999	28	28
5 000 à 5 249	29	29
5 250 à 5 499	29	29
5 500 à 5 749	29	29
5 750 à 5 999	30	30
6 000 à 6 249	31	31

² L. 2314-1, L.2315-23, R. 2314-1 du Code du travail.

Effectif de l'entreprise (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants
6 250 à 6 499	31	31
6 500 à 6 749	31	31
6 750 à 6 999	31	31
7 000 à 7 249	32	32
7 250 à 7 499	32	32
7 500 à 7 749	32	32
7 750 à 7 999	32	32
8 000 à 8 249	32	32
8 250 à 8 499	33	33
8 500 à 8 749	33	33
8 750 à 8 999	33	33
9 000 à 9 249	34	34
9 250 à 9 499	34	34
9 500 à 9 749	34	34
9 750 à 9 999	34	34
10000	35	35

ATTENTION

**Les suppléants n'assistent pas de droit aux réunions du CSE.
Ils peuvent y assister, si et seulement si, les titulaires sont absents.**

LE PLUS SYNDICAL

Nous vous conseillons de prévoir dans le règlement intérieur, ou de négocier dans un accord communément appelé « de droit syndical », la présence des suppléants aux réunions.

Nous vous rappelons que le règlement intérieur peut prévoir, avec l'accord de l'employeur, des obligations ne résultant pas de dispositions légales. Cet accord constitue un engagement unilatéral de l'employeur que celui-ci peut dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Un accord peut-il modifier le nombre de membres du CSE ? ³

Oui, le PAP et non un accord collectif de droit commun peut modifier, à la hausse mais aussi à la baisse, le nombre de membres ou le volume individuel des heures de délégation.

La modification à la baisse du nombre de sièges et/ou du volume individuel d'heures de délégation est limitée.

En effet, quelle que soit la modification réalisée, le volume global des heures de délégation par titulaire siégeant dans un collège, doit a minima être égal à 10 heures pour les entreprises de moins de 50 salariés.

³ L. 2314-6, L.2314-7, L. 2314-1, R. 2314-1 du Code du travail.

En d'autres termes, le PAP peut tout faire, dans la limite de 16 heures de délégation par titulaire par mois.

Le PAP peut :

- augmenter le nombre de titulaires et augmenter le nombre d'heures de délégation par titulaire siégeant dans le collège ;
- augmenter le nombre de titulaires et attribuer seize heures de délégation par titulaire siégeant dans le collège ;
- baisser le nombre de titulaires et attribuer seize heures de délégation par titulaire siégeant dans le collège ;
- baisser le nombre de titulaires et augmenter le nombre d'heures de délégation par titulaire siégeant dans le collège.

LE PLUS SYNDICAL

Nous vous conseillons de négocier dans le PAP, autant que faire se peut, une augmentation du nombre de membres et du nombre d'heures de délégation au regard du décret des dispositions légales.

Y a-t-il une représentation syndicale au sein du CSE ? ⁴

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au CSE. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au CSE.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE.

Comme c'était le cas pour la DUP, le CSE peut-il désigner un secrétaire adjoint ? ⁵

Non, le CSE désigne, parmi ses membres titulaires, seulement son secrétaire et son trésorier. La désignation d'un secrétaire adjoint n'est pas prévue dans les textes. Mais rien ne l'interdit !

⁴ L. 2314-2, L. 2314-19 du Code du travail.

⁵ L. 2315-23 du Code du travail.

LE PLUS SYNDICAL

La désignation d'un secrétaire adjoint, dans le règlement intérieur ou dans un accord communément appelé de droit syndical, est toujours possible.

Nous vous encourageons à le faire !

Les fonctions dévolues au secrétaire de l'ancien CE pourraient être attribuées à l'un des deux secrétaires et celles du CHSCT à l'autre secrétaire.

QUELLES SONT LES MODALITÉS D’AFFICHAGE D’INFORMATION EN ENTREPRISE ? ⁶

Le CSE peut faire afficher les renseignements qu'il a pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail.

LES MEMBRES DU CSE ONT-ILS ACCÈS A UN LOCAL ? ⁷

Oui, l'employeur met à la disposition du CSE un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Le CSE peut organiser, dans le local mis à sa disposition, des réunions d'information, internes au personnel, portant notamment sur des problèmes d'actualité.

Le comité peut inviter des personnalités extérieures, syndicales ou autres.

Ces réunions ont lieu en dehors du temps de travail des participants. Toutefois, les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

LE BUDGET

Quel est le budget alloué au CSE ? ⁸

Le CSE des entreprises d'au moins 50 salariés dispose de ressources destinées :

- d'une part, à permettre son fonctionnement ;
- d'autre part, à financer les activités sociales et culturelles qu'il gère.

Le budget du CSE comprend donc deux éléments :

- la subvention de fonctionnement ;
- la contribution destinée aux activités sociales et culturelles

⁶ L. 2315-15 du Code du travail.

⁷ L. 2315-25, L. 2315-26, L. 2141-10 du Code du travail.

⁸ L. 2315-61, L. 2312-81, L. 2312-82, L. 2312-83, R. 2315-32 du Code du travail L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

Toutes deux sont calculées sur la base de la masse salariale brute de l'entreprise. Elle est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de Sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Les sommes effectivement distribuées aux salariés en application d'un accord d'intéressement ou de participation ne sont pas incluses dans la masse salariale.

Le budget de fonctionnement

Pour son fonctionnement, le CSE perçoit de l'employeur une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

- 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés ;
- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés.

Comme pour l'assiette de calcul du budget de fonctionnement, c'est au niveau de l'entreprise que se calcule l'effectif.

Le CSE 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, ainsi qu'à la formation des représentants de proximité lorsqu'ils existent.

ATTENTION

Par transposition des règles retenues pour le CE, la délibération du CSE donne lieu à un vote auquel l'employeur ne participe pas.

Le budget des activités sociales et culturelles

Celui-ci est désormais fixé par accord d'entreprise.

À défaut d'accord, le rapport de cette contribution (versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du CSE) à la masse salariale brute ne peut être inférieure au même rapport existant pour l'année précédente.

Dans les entreprises comportant plusieurs CSE d'établissements, la détermination du montant global de la contribution patronale aux ASC est effectuée au niveau de l'entreprise selon les règles précitées.

La répartition de la contribution entre CSE d'établissement est fixée par accord d'entreprise :

- au prorata des effectifs des établissements ;
- ou au prorata de la masse salariale ;
- ou au prorata de ces deux critères combinés.

À défaut d'accord, la répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement.

ATTENTION

Faute de précision, il devrait s'agir d'un accord d'entreprise de droit commun : il devra être majoritaire à partir du 1^{er} mai 2018, avec possibilité de référendum.⁹
Jusqu'au 1^{er} mai, l'accord doit recueillir au moins 30% des suffrages exprimés et absence d'opposition majoritaire.¹⁰

Est-il possible de transférer les excédents entre les deux budgets ?¹¹

Le CSE peut décider, par une délibération, de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles, dans des conditions et limites fixées par décret en Conseil d'État.

Le CSE ne peut pas décider de transférer d'excédents du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles, pendant les trois années qui suivent une prise en charge intégrale par l'employeur des frais d'expertise en principe soumise à un cofinancement (cf. fiche / CSE « L'expertise »).

Et inversement, il peut décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles au budget de fonctionnement ou à des associations dans des conditions et certaines limites.

- L'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles peut être transféré au budget de fonctionnement ou à des associations, dans la limite de 10 % de cet excédent.
- Lorsque la partie de l'excédent est transférée à une ou plusieurs associations humanitaires reconnues d'utilité publique afin de favoriser les actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale, la délibération du CSE précise les destinataires des sommes et, le cas échéant, la répartition des sommes transférées.

ATTENTION

Par transposition des règles retenues pour le CE, la délibération du CSE donne lieu à un vote auquel l'employeur ne participe pas.

LE CSE DISPOSE-T-IL D'UNE PERSONNALITÉ CIVILE ?¹²

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE est doté de la personnalité civile. Il peut donc gérer son patrimoine et agir en justice.

⁹ L. 2232-12 du Code du travail.

¹⁰ L. 2232-12 du Code du travail.

¹¹ L. 2315-61, L. 2312-84, R. 2312-51 du Code du travail.

¹² L. 2315-23 du Code du travail.

QUELLES SONT LES COMMISSIONS DU CSE ?

Dans une entreprise de plus de 50 salariés, le CSE peut mettre en place des commissions. Pour avoir des éléments complémentaires, nous vous invitons à lire la fiche pratique CSE relative aux commissions du CSE.

LE DROIT D'ALERTE

Quelles sont les situations qui permettent d'exercer un droit d'alerte ¹³ ?

Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent déclencher l'ensemble des droits d'alerte qui étaient attribués aux DP, CE et CHSCT.

Droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes

L'alerte peut être lancée lorsqu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale, ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché.

Droit d'alerte économique

Ce droit d'alerte peut être exercé lorsque des faits sont de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise.

Droit d'alerte en cas d'utilisation non conforme du CICE

Une telle alerte peut être initiée lorsqu'il est constaté, lors de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise, que le CICE n'a pas été utilisé de manière conforme.

Droit d'alerte sociale

Il s'agit d'alerter l'employeur ou l'inspection du travail en cas d'accroissement important du nombre de salariés en CDD, de salariés temporaires, en contrats de missions, ou en portage salarial.

Droit d'alerte en cas de danger grave ou imminent

Comme son nom l'indique, cette alerte peut être effectuée lorsqu'il existe une cause de danger, qui soit grave et imminent.

Droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement

Ce droit d'alerte peut être exercé lorsque des produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'entreprise, font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement.

LE CSE PEUT-IL RECOURIR À L'EXPERTISE ?

Pour avoir des éléments de réponse, nous vous invitons à lire la fiche pratique CSE relative à l'expertise.

¹³ Articles L 2312-59 à L 2312-71, et L4131-1 à L 4133-4.

QUELLES SONT LES MODALITES DE VOTE ET DE DELIBERATION DU CSE ?¹⁴

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

Le CSE peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises à l'autorité administrative.

¹⁴ Articles L. 2315-32, L. 2315-33 du Code du travail

LE CSE CENTRAL

Dans les entreprises ou UES qui comportent au moins deux établissements distincts, un CSE central doit être mis en place.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à lire la fiche CSE relative à la mise en place du CSE.

Ainsi, dans le cadre d'une entreprise multi-établissements à partir de 50 salariés, le CSE peut être rattaché à un CSE central.

Il convient donc d'exposer les moyens spécifiques d'exercice du mandat au sein d'un CSE central.

DANS QUEL CADRE PEUVENT ETRE DÉFINIES LES MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DE L'INSTITUTION ? ¹⁵

Le CSE central détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice des missions qui lui sont conférées.

Les décisions du CSE central portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux ainsi que ses résolutions sont prises à la majorité des membres présents.

LA COMPOSITION DU CSE CENTRAL

Qui compose le CSE central ? ¹⁶

La composition du CSE central est semblable à celle de l'ancien CCE.

Le CSE central est composé :

1. de l'employeur ou de son représentant ;
2. d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement, par le Comité social et économique d'établissement parmi ses membres.
Sauf accord conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, le nombre de membres du CSE central ne peut dépasser 25 titulaires et 25 suppléants ;
3. des personnes suivantes, à titre consultatif, lorsque les réunions du comité portent sur la santé, la sécurité et les conditions de travail : médecin du travail, agent de contrôle de l'inspection du travail, agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale et, le cas échéant, agent de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

Ces personnes sont celles de l'établissement du siège de l'entreprise.

¹⁵ Article L. 2316 14 du Code du travail.

¹⁶ Articles L. 2316-4, R. 2316-1 du Code du travail.

Seules les personnes mentionnées aux points 1 et 2 ont voix délibérative.

LE CSE central peut-il désigner un secrétaire adjoint ? ¹⁷

Oui. Le secrétaire adjoint du CSE central est désigné parmi les membres titulaires. Le secrétaire adjoint a en charge les attributions en matière de santé, sécurité et les conditions de travail. On en déduit qu'il remplace le secrétaire du CHSCT.

LES BUDGETS DU CSE CENTRAL

Le CSE central dispose-t-il d'un budget de fonctionnement ? ¹⁸

Dans les entreprises comportant plusieurs CSE d'établissement (donc plusieurs établissements), le budget de fonctionnement du CSE central est déterminé par accord entre le comité central et les comités d'établissement. A défaut d'accord, le tribunal d'institution 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.

Le CSE central dispose-t-il d'un budget des ASC ?

Aucune disposition ne prévoit de budget pour les ASC pour le CSE central.

LE PLUS SYNDICAL

Toutefois, des solutions sont possibles.

L'employeur peut décider de verser, de manière volontaire, un budget spécifique pour les ASC pour le CSE central, en plus de celui qu'il verse aux CSE.

Un accord volontaire entre les CSE et le CSE central, conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, peut prévoir, dans le cadre de la répartition des rôles entre les CSE et le CSE central, une rétrocession d'une partie du budget de fonctionnement des CSE au CSE central.

LE CSE CENTRAL DISPOSE-T-IL D'UNE PERSONNALITÉ CIVILE ? ¹⁹

Le CSE central est doté de la personnalité civile. Il peut donc gérer son patrimoine et agir en justice.

¹⁷ R. 2316-13 du Code du travail.

¹⁸ L. 2315-62 du Code du travail.

¹⁹ L. 2316-13 du Code du travail.