

Les principales mesures sur la mise en place du comité social et économique



Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME

janvier 2018

La création du comité social et économique révolutionne le paysage de la représentation du personnel dans l'entreprise. C'est une transformation sans précédent depuis les lois Auroux de 1982.

Dans le prolongement de la loi Rebsamen, les missions attribuées aux délégués du personnel (DP), au comité d'entreprise (CE) et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont assurées par une seule instance appelée comité social et économique (CSE). L'instance est obligatoire une fois le seuil de 11 salariés franchi mais ses attributions sont assez logiquement plus développées à partir de 50 salariés. Dans ces entreprises, la procédure d'information-consultation du CSE et la mise en place de la base de données économiques et sociales peuvent faire l'objet d'un accord qui définira le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes.

Le conseil d'entreprise, nouvelle instance intègre en plus de la triple compétence DP/CE/CHSCT celle de la négociation.

D'inspiration allemande, il est mis en place par accord majoritaire conclu avec les délégués syndicaux.

Quel est l'intérêt de renoncer à la négociation pour les délégués syndicaux ? La mise en place du conseil d'entreprise ne présente pas d'intérêt pour les organisations syndicales car s'il est d'inspiration allemande, il ne va pas jusqu'à la cogestion allemande qui implique un quasi-droit de veto sur des questions décisives dans l'entreprise.

À partir de quelle date le Comité social et économique sera mis en place ?

Dans les entreprises sans représentant du personnel

Le comité social et économique entrera en vigueur à la date de la publication des décrets et au plus tard au **1^{er} janvier 2018** dès l'instant qu'elles emploient, sans discontinuité depuis 12 mois au moins, 11 personnes.

Dans les entreprises pourvues d'IRP :

Hypothèse 1 :
protocole préélectoral conclu avant le 23 septembre 2017

L'entreprise peut mettre en place ses IRP conformément aux dispositions légales antérieures à l'ordonnance mais la durée des mandats ne pourra en aucun cas aller au-delà du 31 décembre 2019. Le CSE pourra être mis en place avant le 1^{er} janvier 2020 en cas d'accord collectif.

Attention aux employeurs qui pourraient le mettre en place par décision unilatérale, juste en consultant le CE ou à défaut les DP de la DUP.

Hypothèse 2 :
terme des mandats entre le 23 septembre et le 31 décembre 2017 :

prolongation automatique jusqu'au 31 décembre 2017. Les mandats sont prorogés automatiquement jusqu'à la fin de l'année et possibilité par accord ou décision unilatérale de l'employeur après consultation des instances de proroger pour une durée maximale d'un an jusqu'au 31 décembre 2018.

Hypothèse 3 :
terme des mandats entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018

L'employeur dispose d'une alternative : soit il met en place le comité social et économique à l'issue des anciens mandats de DP, CE, CHSCT, soit il propose une prolongation d'un an maximum.

Cela suppose soit la signature d'un accord collectif, soit une décision de l'employeur précédée de la consultation des instances.

En cas d'établissements multiples, il est possible de réduire ou proroger les mandats dans les conditions précitées pour harmoniser la date des élections au sein de l'entreprise.

Hypothèse 4 :
Les mandats arrivent à échéance après le 31 décembre 2018.

L'entreprise doit mettre en place obligatoirement le comité social et économique avant le 31 décembre 2019. Dès la mise en place du CSE ou du

conseil d'entreprise, les anciennes dispositions conventionnelles précitées, qu'elles soient ou non plus favorables que le Code du travail, cesseront de produire effet par application de la loi sans qu'il soit nécessaire de les dénoncer.

Le cas particulier de la mise en place pour la première fois du CSE suite à une modification de la situation juridique de l'entreprise (fusion) :

Si l'entreprise absorbée devient un établissement distinct au sein de la nouvelle entité, elle doit organiser des élections pour mettre en place un CSE d'établissement, sauf si le renouvellement du CSE central de l'entreprise absorbante intervient moins de 12 mois après l'opération de fusion acquisition.

Pour le cas où l'entreprise absorbante est dépourvue d'instances représentatives du personnel, si une modification porte sur un ou plusieurs établissements qui conservent un caractère distinct, il sera procédé à des élections au sein de chaque établissement concerné pour la mise en place d'un CSE d'établissement et à des élections pour la mise en place d'un CSE central.

Attributions et fonctionnement pour les entreprises entre 11 et 49 salariés

Le CSE dans ces entreprises ne dispose pas de la personnalité civile.

Cela posera un problème dans son fonctionnement, par exemple : droit d'agir en justice, d'acquérir, d'administrer et de céder un patrimoine.

La délégation du personnel au Comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Il a le pouvoir de saisine de l'inspection du travail, de consultation en cas de projet de licenciement collectif pour motif économique (Article L. 2312-5).

Il contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents de travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Il a un droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes.

Les membres de la délégation du CSE devront envoyer les questions deux jours ouvrables avant la date de la réunion. (Art L 2315-22)

Ils seront consultés en cas :

- de licenciement économique collectif,
- sur le reclassement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail,
- sur les congés payés.

Les suppléants assistent aux réu-

nions uniquement en l'absence du titulaire.

Le DS n'assiste pas aux réunions plénières. Il est mis à disposition des représentants un local (art L2315-26) mais il n'est pas prévu de mise à disposition de matériel spécifique. Cela peut être négocié dans la mise en place du CSE.

Le nombre de représentants est fixé par décret. Les membres sont élus pour 4 ans ou entre 2 et 4 ans par la signature d'un accord collectif. Il n'y a pas de limitation du nombre de mandat.

Le CSE doit se réunir au moins une fois tous les deux mois. Les membres bénéficient de 3 jours de formation à la santé au travail.

Attributions et fonctionnement pour les entreprises de 50 salariés et plus

Le CSE est doté de la personnalité civile. Il peut disposer d'un patrimoine, passer des contrats, agir en justice. Les biens de l'actuel comité d'entreprise sont transférés de plein droit au nouveau CSE.

Une convention devra être conclue entre le CSE et les anciennes instances au plus tard le 31 décembre 2019. Elle définira les conditions dans lesquelles ces instances mettent à disposition du

CSE des biens de toute nature notamment les immeubles et les applications informatiques ainsi que le cas échéant les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatives aux activités transférées.

Globalement, le CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés reprend les attributions des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT. L'employeur doit recevoir collectivement au moins une fois par mois les élus titulaires du CSE selon les modalités prévues pour le « volet » DP de leurs fonctions (article L.2315-27 du Code du travail).

Il reprend l'attribution générale principale de l'ancien CE sous l'égide duquel il embarque d'autres consultations ponctuelles CE et CHSCT.

Consultations récurrentes

Ces dispositions sont réorganisées dans le triptyque :

« Ordre public / Champ de la négociation collective / Dispositions supplétives ».

Les consultations d'ordre public (art L2312-17) :

Le CSE est obligatoirement informé et consulté de manière récurrente sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise,
- sa situation économique et financière,
- sa politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Une base de données économiques et sociales (BDES) rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes.

Champ de la négociation collective :

Un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, le CSE lui-même peut définir :

- Le contenu, la périodicité (maximum 3 ans), les modalités de consultations récurrentes du comité, la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations
- Le nombre de réunions annuelles du comité (minimum 6)
- Les niveaux de consultation et le cas échéant, leur articulation
- L'architecture de la BDES et ses modalités de fonctionnement, (dans le respect des 8 rubriques actuellement prévues).

Un accord de groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques peut être menée au niveau du comité de groupe.

Un accord de branche (supplétif) peut définir l'architecture de la BDES et ses modalités de fonctionnement dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Par accord majoritaire ou accord avec le CSE, les consultations peuvent être négociées sur leur contenu, la pério-

dicité (maxi 3 ans), les modalités de consultations récurrentes, les niveaux de consultation et, le cas échéant, leur articulation, la possibilité d'émettre un avis unique, les délais de consultation dans lesquels les avis sont rendus. Attention la périodicité des consultations prévues par accord ne peut être supérieure à 3 ans !

Il est donc possible de regrouper les consultations périodiques ou du moins certains de leurs thèmes et de passer d'une périodicité annuelle obligatoire à une périodicité biennale ou triennale.

**Recommandations UNSA :
prendre conseil auprès
d'UNSAVOCATS ou ORSEU
avant de signer un tel accord.**

*retrouver les coordonnées sur le site
www.unsa.org*

Consultation sur la politique sociale

Il est intégré à cette consultation les grandes consultations CHSCT, à savoir le rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Le CSE a la possibilité de donner des avis séparés sur les thèmes de la politique sociale, ou de donner un avis unique sur les thèmes suivants :

- Évolution dans l'emploi
- Qualifications
- Programme pluriannuel de formation, actions de formation envisagées par l'employeur, apprentissage, conditions d'accueil en stage
- Congé et aménagement du temps de travail, durée du travail
- Égalité professionnelle
- Modalité d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit.

En l'absence d'accord, la périodicité reste annuelle et ce sont les dispositions supplétives qui s'appliquent.

Consultations ponctuelles

Ces dispositions sont également réorganisées en « Ordre public / Champ de la négociation / Dispositions supplétives ».

• *Ordre public*

Le CSE est obligatoirement informé et consulté ponctuellement sur :

- Méthodes de recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés
- Restructuration et compression des effectifs
- Licenciement pour motif économique
- Opération de concentration
- Offre publique d'acquisition
- Procédure de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

A noter : l'introduction de nouvelles technologies et la modification dans l'organisation économique et juridique ont été supprimées des consultations ponctuelles pour être intégrées dans les attributions générales du CSE (ci-dessus).

• *Champ de la négociation*

Un accord d'entreprise peut définir le contenu précis 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.

• *Dispositions supplétives*

A défaut d'accord, les dispositions supplétives visent les dispositions relatives à l'information du CSE suite aux élections, ainsi que celles relatives à la restructuration et à la compression des effectifs, telles qu'elles sont actuellement applicables.

Un accord d'entreprise peut définir le contenu des consultations et informations ponctuelles du CSE. Un accord Groupe peut également prévoir que les consultations ponctuelles (attributions générales et autres attributions ponctuelles) sont effectuées au niveau du comité de groupe. Il prévoit les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe.

L'obligation de mettre en place une BDES est d'ordre public

Elle reste obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés.

La BDES comporte au moins les thèmes suivants :

- l'investissement social,
- l'investissement matériel et immatériel,
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise,
- les fonds propres,
- l'endettement,
- l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, les activités sociales et culturelles, la rémunération des financeurs,
- les flux financiers à destination de l'entreprise,
- la rémunération des financeurs,
- les flux financiers à destination de l'entreprise.

Entreprises de 300 et plus

Dans les entreprises de 300 et plus, l'employeur doit mettre, en plus, à disposition du CSE des informations sur :

- l'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production
- les éventuels retards de paiement de cotisations sociales
- l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe (décret).

Les commissions du CSE

Au dessus de 300 salariés, en l'absence d'accord, les commissions légales restent obligatoires : la commission formation, d'information et d'aide au logement, l'égalité professionnelle, la commission des marchés. Au dessus de 1000 salariés : la commission économique sera présidée par l'employeur

Un accord peut modifier cette règle de la présidence.

Les règles de composition de ces commissions sont inchangées

Un accord collectif sera nécessaire pour la mise en place d'autres commissions telles que les activités sociales et culturelles.

Les ordonnances suppriment le CHSCT et instituent une commission santé, sécurité, et conditions de travail (CSSCT) au sein du CSE dans les entreprises d'au moins 300 salariés. Cette instance se verra attribuer, par délégation du comité, tout ou partie des attributions reconnues au CSE en matière de santé et sécurité. (L.2315-37). La commission ne pourra pas recourir directement à une expertise, ni exercer les attributions consultatives du CSE en matière d'hygiène. Elle pourra proposer des expertises au CSE qui les validera ou non et préparer les consultations.

Les membres de la commission peuvent bénéficier de journées de formation à la santé au travail :

- 5 jours pour les entreprises de plus de 300 salariés.
- 3 jours pour les moins de 300 salariés.

Les membres sont désignés parmi les membres du CSE titulaires et suppléants.

Un accord peut fixer les modalités de mise en place de la CSSCT et définir :

- **Le nombre de membres de la commission mais il sera impossible de descendre en dessous de trois**
 - Les missions et leurs modalités d'exercice
 - Les modalités de fonctionnement et notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres.
 - Les modalités de leur formation.
- Le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués.

A défaut d'accord, le règlement intérieur adopté par le CSE prend le relais.

Dans les entreprises de moins de 300, un accord d'entreprise ou en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE peut fixer les modalités de mise en place d'un CSSCT.
Art (L 2315-44)

Le CSE doit se réunir au moins une fois tous les deux mois pour les entreprises de moins de 300 salariés et une fois par mois pour les entreprises de plus de 300 salariés.

L'article L 2315-27 précise néanmoins que dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur doit recevoir collectivement au moins une fois par mois les élus titulaires du CSE selon les modalités prévues pour ce que l'on appellera ici, par commodité, le volet « DP » de leurs fonctions.

Rappelons que ces modalités sont, pour l'essentiel, analogues à celles qui étaient anciennement prévues pour les délégués du personnel (remise par les élus d'une note écrite avant la réunion, réponse écrite de l'employeur aux demandes présentées, registre spécial, etc.) (c. trav. art. L. 2315-21 et L. 2315-22 dans leur version au 1.01.2018).

Même lorsque les réunions du CSE au titre de ses attributions « 50 salariés et plus » n'ont pas une fréquence mensuelle, il en faudra quand même au moins une par mois au titre des attributions « moins de 50 salariés » pour traiter les questions relevant des DP.

Au minimum 4 réunions annuelles du CSE doivent porter sur les attributions du comité en matière d'hygiène et de sécurité, et plus fréquemment en cas de besoin.

L'ordre du jour est communiqué 3 jours avant la réunion, il est établi par le président et le secrétaire.

Les relations collectives selon la taille de l'entreprise

Nombre de salariés	Institutions	Négociation	Conseil d'entreprise
0 - 11		Décision de l'employeur + référendum	
11 - 50	CSE sans personnalité morale	Négociation avec des élus	
50 et plus	CSE avec personnalité morale	Négociation avec DS	Mise en place par accord collectif : Transfert de tout ou parties des compétences en matière de négociation
300 et plus	Commission santé sécurité et conditions de travail +CSE	Négociation avec DS	

Les expertises

Un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord entre l'employeur et le CSE peut déterminer à l'avance le nombre d'expertises dans le cadre des 3 consultations récurrentes du CSE sur une ou plusieurs années. Elles sont financées à 100% par l'employeur pour les expertises concernant les consultations sur la situation économique et financière, sur la politique sociale de l'entreprise, dans le cas d'un PSE, ou risque grave concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Le projet de loi prévoit un **financement à 100 %** par l'employeur lorsque le budget de fonctionnement du CSE économique est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget destiné aux ASC (Activité Sociale et Culturelle).

En cas de financement intégral par l'employeur, il sera impossible de transférer un excédent de budget de fonctionnement vers le budget ASC pendant 3 ans.

Il est prévu dans les entreprises de

plus de 300 salariés un droit à l'expertise à l'occasion de l'introduction de nouvelles technologies et de tout aménagement important modifiant les conditions de travail, de santé et de sécurité.

Budget du CSE

En l'absence d'accord d'entreprise sur le montant de la contribution de l'employeur, **le rapport « contribution / masse salariale brute »** ne pourra pas être inférieur à l'année précédente.

Procédure de décision du recours à expertise

La décision de recourir à une expertise fait l'objet d'une délibération prise en séance lors d'une réunion ordinaire ou extraordinaire. Le choix porte sur :

- Le principe du recours à expertise
- Le choix du cabinet d'expertise qui assistera le CSE.

Une obligation a été ajoutée pour pallier certaines difficultés juridiques.

A compter de la désignation de l'expert par le CSE, les membres du comité établissent un cahier des charges « au besoin » et le « notifiant » à l'employeur (article L2315-81-1 du Code du travail).

En parallèle, il est prévu que l'expert notifie à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise, dans un délai qui sera fixé par décret.

Art L.2315-79 : c'est à partir du moment où l'employeur dispose de ces informations qu'il pourra contester le coût prévisionnel de l'expertise. (voir tableau p12-13)

Au final, il n'y aurait plus de minimum en valeur absolue, mais uniquement un minimum en pourcentage de la masse salariale.

Le budget de fonctionnement est fixé à 0,20% de la masse salariale et passe à 0,22% pour les entreprises de plus de 2000 salariés.

Le budget des activités sociales et culturelles est déterminé par accord collectif ou à défaut par décision unilatérale de l'employeur.

La masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations sociales en application de l'article L 242-1 du code de la sécurité sociale, c'est-à-dire de la masse salariale DSN.

Les élus : leurs moyens

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise pourra désigner un représentant syndical au CSE.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical reste de droit représentant syndical au CSE.

Les cas de recours à un expert par les IRP

Système actuel		Ordonnance
Comité d'entreprise	CHSCT	CSE
<p>Expert-comptable : Consultation annuelle sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la situation économique et financière de l'entreprise ; • les orientations stratégiques de l'entreprise (le CE prend en charge 20 % du coût de l'Entreprise). <p>Consultations et situations ponctuelles portant sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les opérations de concentration ; • le droit d'alerte économique ; • une offre publique d'achat reçue par l'entreprise. <p>• Au profit des délégués syndicaux en vue de préparer les négociations relatives à un accord de maintien de l'emploi, à un accord de préservation ou de développement de l'emploi ou à un plan de sauvegarde de l'emploi.</p>	<p>Expert agréé⁽¹⁾ :</p> <ul style="list-style-type: none"> • en cas de risque grave dans l'établissement ; • en cas de consultation sur un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ; • en cas de consultation sur un projet de restructuration et de compression des effectifs. <p style="text-align: center; margin-top: 20px;">⁽¹⁾ conseil UNSA ORSEU</p>	<p>Expert-comptable (financé à 100 % par l'employeur) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consultation annuelle sur : <ul style="list-style-type: none"> - la situation économique et financière de l'entreprise ; - la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ; • Consultations ponctuelles : <ul style="list-style-type: none"> - en cas de licenciement collectif pour motif économique ; - lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident de travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement.
<p>Expert technique dans les entreprises d'au moins 300 salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de la mise en place d'un plan d'adaptation aux mutations technologiques - pour la préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle 		<p>Expert-comptable (financé à 80 % par l'employeur) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consultation annuelle sur : les orientations stratégiques de l'entreprise (attention, à ce jour l'ordonnance parle d'expert et non plus d'expert-comptable). • Consultations ponctuelles : <ul style="list-style-type: none"> - en cas d'opération de concentration ; - en cas d'exercice de droit d'alerte ; - en cas de licenciements collectifs pour motif économique ; - en cas d'offre d'achat reçue par l'entreprise ; - au profit des délégués syndicaux en vue de préparer les négociations relatives à un AME, un accord de préservation ou de développement de l'emploi ou à un PSE.

Recours libre à tout autre expert financé par son propre budget		Expert technique (financé à 80 % par l'employeur) : <ul style="list-style-type: none"> • Dans les entreprises d'au moins 300 salariés : <ul style="list-style-type: none"> - en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de la mise en place d'un plan d'adaptation aux mutations technologiques, - pour la préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle.
Possibilité de prise en charge d'une expertise au profit du CHSCT		Recours libre à tout autre expert financé sur le budget du CSE

Le nombre de mandats successifs est limité à trois sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le nombre de mandats successifs est réglé dans la négociation de l'accord préélectoral (PAP).

Il sera possible de déroger à cette

Le crédit d'heures est fixé par décret pris en Conseil d'État :

Comité social et économique : le détail des moyens humains et horaires

Le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'État compte tenu du nombre des salariés, prévoit l'article L2314-1. Parallèlement, l'article L2315-7 acte que «le nombre d'heures de délégation des représentants [titulaires de la délégation du personnel du CSE], fixé par décret en Conseil d'État en fonction à la fois des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de membres de la délégation, ne peut être inférieur à dix heures par mois dans les entreprises de moins de cinquante salariés et à seize heures dans les autres entreprises». Le décret en Conseil d'État n°2017-1819 du 29 décembre 2017 fixe les moyens humains et horaires applicables à défaut d'accord sur le sujet. «Les effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct», précise le texte réglementaire.

Effectif de l'entreprise (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre d'heures de délégation par titulaire	Total heures de délégation par mois
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
900 à 999	16	24	384
1 000 à 1 249	17	24	408
1 250 à 1 499	18	24	432
1 500 à 1 749	20	26	520
1 750 à 1999	21	26	546
2 000 à 2 249	22	26	572
2 250 à 2 499	23	26	598
2 500 à 2 749	24	26	624
2 750 à 2 999	24	26	624
3 000 à 3 249	25	26	650

3 250 à 3 499	25	26	650
3 500 à 3 749	26	27	702
3 750 à 3 999	26	27	702
4 000 à 4 249	26	28	728
4 250 à 4 499	27	28	756
4 500 à 4 749	27	28	756
4 750 à 4 999	28	28	784
5 000 à 5 249	29	29	841
5 250 à 5 499	29	29	841
5 500 à 5 749	29	29	841
5 750 à 5 999	30	29	870
6 000 à 6 249	31	29	899
6 250 à 6 499	31	29	899
6 500 à 6 749	31	29	899
6 750 à 6 999	31	30	930
7 000 à 7 249	32	30	960
7 250 à 7 499	32	30	960
7 500 à 7 749	32	31	992
7 750 à 7 999	32	32	1 024
8 000 à 8 249	32	32	1 024
8 250 à 8 499	33	32	1 056
8 500 à 8 749	33	32	1 056
8 750 à 8 999	33	32	1 056
9 000 à 9 249	34	32	1 088
9 250 à 9 499	34	32	1 088
9 500 à 9 749	34	32	1 088
9 750 à 9 999	34	34	1 156
10000	35	34	1 190

Les heures de délégation du représentant syndical au CSE sont fixées à 20 heures par mois.

Les heures ne pourront pas être inférieures pour les représentants syndicaux du CSE et du CSE central à :

- 10 heures pour les entreprises de moins de 50 salariés.
- 16 heures pour les entreprises de plus de 50 salariés.

À défaut de dispositions autres négociées par accord, le nombre de membres du CSE et le nombre d'heures de délégation seraient fixés selon les modalités suivantes (voir tableau p14-15).

Le nombre de membres du CSE et d'heures de délégation peut être augmenté par accord conclu selon les modalités du protocole préélectoral.

Il y a autant de délégués suppléants que de titulaires.

Des heures annualisables et mutualisables :

Les ordonnances prévoient une possibilité de cumul des heures de délégation de mois en mois.

Les membres titulaires du CSE pourront, chaque mois, se répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures dont ils bénéficient. Toutefois, cette répartition ne pourrait pas amener l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'1,5 fois

de crédit d'heures dont bénéficie un membre titulaire.

Le représentant doit en informer son employeur au plus tard huit jours avant la date prévue d'utilisation.

Des mandats limités :

Les ordonnances ont limité à 3 le nombre de mandats successifs des élus du CSE, sauf si l'accord préélectoral en dispose autrement et à l'exception des entreprises de moins de 50 salariés

Ce dispositif de limitation du nombre de mandats successifs ne s'appliquera qu'aux mandats prenant effet postérieurement au 1^{er} janvier 2018. En conséquence, seuls les mandats des membres du CSE seront pris en considération.

Il est également encadré en ce qu'il ne pourrait avoir pour effet de réduire en deçà de 12 ans la durée des mandats successifs, quelle que soit leur durée. Par conséquent, lorsqu'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise prévoit une durée de mandat comprise entre 2 et 4 ans, l'élu pourrait bénéficier de plus de 3 mandats successifs.

Le conseil d'entreprise

Il ne peut être institué que par accord d'entreprise majoritaire, à durée indéterminée. Un accord de branche peut également le mettre en place.

L'accord d'entreprise ou de branche fixe :

- Le nombre d'heures de délégation
- Les stipulations relatives à l'indemnisation des frais de déplacement
- Le cas échéant, la composition de la délégation qui négocie les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.
- Eventuellement la périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation du Conseil d'Entreprise.

L'accord fixe la liste des thèmes, soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise. L'égalité professionnelle et la formation seront des thèmes obligatoires sur lesquels le conseil d'entreprise aura un véritable droit de veto mais il est possible d'en fixer d'autres par négociation. L'employeur ne peut alors passer outre l'avis du conseil.

Ce dernier est composé des élus du comité social et économique. Autrement dit, les délégués syndicaux qui mettraient en place par accord collectif majoritaire un conseil d'entreprise dans lequel ils ne siègeront pas... renonceraient au monopole syndical de négociation.

Quel intérêt des DS et pour leur syndicat à mettre en place un conseil d'entreprise ?

Attributions

Le conseil d'entreprise exerce les attributions du conseil social et économique.

Il est le seul compétent pour négocier, conclure et réviser tous les accords d'entreprise ou d'établissement, y compris les PSE. Le conseil d'entreprise ne cohabitera plus avec les DS, lesquels disparaîtront. Il n'existe plus de limite dans le champ de la négociation du conseil d'entreprise.

La validité d'une convention ou d'un accord conclu par le conseil d'entreprise est subordonnée à sa signature par la majorité des membres des titulaires élus du conseil ou à la majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles.

Les moyens

En l'absence de disposition prévoyant un volume plus élevé sur le sujet prévu par l'accord instituant le conseil d'entreprise, chaque élu du conseil d'entreprise participant à une négociation disposerait d'un nombre d'heures de délégation au moins égal à :

- 12 h par mois dans les entreprises jusqu'à 149 salariés ;
- 18 h par mois dans les entreprises de 150 à 499 salariés ;
- 24 h par mois dans les entreprises d'au moins 500 salariés.

Ces heures se cumuleraient avec celles liées à l'exercice des compétences du comité social et économique par le conseil d'entreprise.

Compétences de négociation du conseil d'entreprise :

Le conseil d'entreprise serait seul compétent pour négocier, conclure et réviser tous les accords d'entreprise ou d'établissement.

Il ne cohabiterait donc plus avec les DS, lesquels disparaîtraient !

L'UNSA est défavorable à cette mesure. Il faudrait de réelles contreparties pour l'envisager.

Désignation des délégués syndicaux dans les entreprises

Une organisation syndicale représentative (**OSR**) peut dans des conditions particulières désigner un DS en dehors des élus ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles. Un seuil d'effectif de 50 salariés devra être atteint pendant 12 mois consécutifs. Ainsi, une organisation syndicale représentative pourrait désigner un DS parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement lorsque l'ensemble des élus remplis-

sant les conditions pour être désignés DS y renoncent par écrit.

Maintien de la rémunération des salariés en formation syndicale

Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale aura désormais droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération alors qu'actuellement ce maintien peut n'être que partiel.

De plus, l'entrée en vigueur de cette disposition serait différée. En effet, elle s'appliquerait aux rémunérations correspondant à un congé de formation effectué postérieurement au 1^{er} janvier 2018 et non plus au 23 septembre 2017 comme prévu par l'ordonnance du 22 septembre précitée. Le ministère du Travail envisagerait une baisse de la contribution des entreprises au Fonds de financement du paritarisme, éventuellement à 0,015% de la masse salariale, au lieu de 0,016% actuellement. Ce nouveau taux ferait l'objet d'un décret.

Le temps passé en commission du comité demeure payé dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret (article L2315-11 du Code du travail).

***Les principales mesures sur
la mise en place du comité
social et économique***



Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME

janvier 2018