

Le Comité social et économique (CSE) en 6 points

Publié par Pierre Lelièvre le 2 janv. 2019 - mis à jour à 17:02



Accueil > **Juridique**

La fusion des IRP au sein du comité social et économique (CSE) dans les entreprises de plus de dix salariés devra être mise en place au plus tard le 1er janvier 2020. Marie-Hélène Bensadoun, avocate et vice-présidente d'AvoSial, fait le point sur les changements.

À compter du 1er janvier 2020, toutes les entreprises d'au moins 11 salariés devront disposer d'un Comité social et économique (CSE). Cette nouvelle instance de représentation du personnel est mise en place au terme du mandat des délégués du personnel (DP), des membres élus du comité d'entreprise (CE), de la délégation unique du personnel (DUP) et du CHSCT, et au plus tard le 31 décembre 2019.

Marie-Hélène Bensadoun, avocate au cabinet August-Debouzy et vice-présidente du syndicat AvoSial, revient sur certaines évolutions engendrées par les ordonnances Macron relatives notamment à la mise en place du CSE.

Chef d'Entreprise : Comment aborder la période transitoire en attendant la mise en place effective du CSE au 1er janvier 2020 ?



Marie-Hélène Bensadoun, avocate en droit social au cabinet August-Debouzy

Marie-Hélène Bensadoun : Pour assurer la mise en place du CSE, la durée des mandats des représentants élus du personnel existant peut être, pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, prorogée ou réduite afin de faire coïncider leur échéance avec la date de mise en place du CSE. L'ordonnance donne donc aux acteurs de l'entreprise la possibilité d'anticiper cette mise en place ou, au contraire, de la reporter si l'entreprise a besoin de plus de temps pour s'organiser.

De plus, l'accord collectif ou la décision unilatérale de l'employeur peuvent fixer, pour le 1er cycle électoral suivant la mise en place du CSE, des durées de mandat des représentants des CSE d'établissement différentes pour chaque établissement, dans une limite comprise entre 2 et 4 ans.^[1]

Le passage du CE au CSE entraîne une réorganisation des compétences au sein du CSE. Quelles sont-elles ?

Le CSE dispose d'attributions différentes en fonction de l'effectif de l'entreprise. Il conserve quasiment toutes les attributions et compétences des anciennes IRP. Des craintes sont apparues quant à la capacité du CSE à assurer toutes les attributions des anciennes IRP.

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, la délégation du personnel au CSE exercera partiellement les attributions qui incombent actuellement aux délégués du personnel (DP). Ils présenteront les réclamations collectives ou individuelles des salariés à l'employeur, veilleront à la réglementation du travail dans l'entreprise, promouvoir l'amélioration de la santé, la sécurité ou des conditions de travail dans l'entreprise et réaliseront des enquêtes en matière d'accidents de travail ou de maladies professionnelles.

Ils pourront aussi saisir l'inspection du travail aux fins de réalisation de leurs missions. Certaines attributions des DP sont supprimées dans ces entreprises comme la possibilité d'accompagner l'inspection du travail lors de ses visites dans l'entreprise. En revanche, ce sont des attributions que le CSE récupère lorsque l'effectif de l'entreprise est supérieur à 50 salariés.

Et dans les PME de plus 50 salariés ?

Le CSE exercera les attributions actuellement dévolues au CE, aux DP et au CHSCT. Il disposera donc des missions déjà exposées précédemment, auxquelles s'ajoutent :

- Assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte 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 ;
- Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, en cas de danger grave et imminent, en cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, en matière économique et en matière sociale.

En matière de santé, sécurité et conditions de travail, le CSE dispose des attributions du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés, auxquelles s'ajoutent :

- Information et consultation sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise
 - Analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs
 - Facilitation de l'accès des femmes à tous les emplois et à l'adaptation et l'aménagement des postes de travail des personnes handicapées
 - Proposition d'actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes
 - Inspections en matière de santé, sécurité et conditions de travail
 - Droit d'alerte en situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement
-
- Recours à l'expertise
 - Présentation d'observations à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

En matière de consultations et d'informations récurrentes, l'ordonnance ne modifie pas les attributions générales du comité. La consultation doit avoir lieu chaque année sur les trois thèmes récurrents (orientations stratégiques de l'entreprise, situation économique et finances, politique sociale de l'entreprise et les conditions de travail et d'emploi), à défaut d'accord prévoyant des dispositions différentes.

Dans ce cas, le CSE dispose d'un délai d'un mois à compter de la communication par l'employeur des informations nécessaires à la conduite de la consultation sur ces questions pour rendre son avis ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales. Ce délai est porté à deux mois lorsque le comité fait appel à un expert et à trois mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises se déroulant à la fois au niveau central et au niveau d'un ou plusieurs établissements. En l'absence d'avis rendu dans ces délais, le CSE sera réputé avoir rendu un avis négatif.

Comment sont calculées les crédits d'heures de délégation dont disposent les membres du CSE ?

Le nombre de membres du CSE, variant en fonction de l'effectif de l'entreprise, ainsi que les crédits d'heures des membres ont été précisés par décrets. Il faut noter que le nombre de membres et leurs crédits d'heures ne résultent pas d'une simple addition des moyens des anciennes IRP (cliquer ci-dessous).

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires au CSE	DP	CE	CHSCT
11 à 24	1	1 titulaire - 1 suppléant	NA	NA
25 à 49	2	2 titulaires - 2 suppléants	NA	NA
50 à 74	4	2 titulaires - 2 suppléants	3 titulaires - 3 suppléants	3
75 à 99	5	3 titulaires - 3 suppléants	4 titulaires - 4 suppléants	3
100 à 124	6	4 titulaires - 4 suppléants	5 titulaires - 5 suppléants	3
125 à 149	7	5 titulaires - 5 suppléants	5 titulaires - 5 suppléants	3
150 à 174	8	5 titulaires - 5 suppléants	5 titulaires - 5 suppléants	3
175 à 199	9	6 titulaires - 6 suppléants	5 titulaires - 5 suppléants	3
250 à 299	11	7 titulaires - 7 suppléants	5 titulaires - 5 suppléants	4
300 à 399	11	7 titulaires - 7 suppléants	5 titulaires - 5 suppléants	4
400 à 499	12	7 titulaires - 7 suppléants	6 titulaires - 6 suppléants	4
500 à 599	13	8 titulaires - 8 suppléants	6 titulaires - 6 suppléants	6

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires au CSE	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

Effectif (nombre de salariés)	Crédit d'heures mensuel titulaires au CSE	Crédit d'heures mensuel DP titulaires	Crédit d'heures mensuel titulaires au CE	Crédit d'heures mensuel titulaires au CHSCT
11 à 24	10	10	NA	NA
25 à 49	10	10	NA	NA
50 à 74	18	15	20	2
75 à 99	19	15	20	2
100 à 124	21	15	20	5
125 à 149	21	15	20	5
150 à 174	21	15	20	5
175 à 199	21	15	20	5
200 à 249	22	15	20	5
250 à 299	22	15	20	5
300 à 399	22	15	20	10
400 à 499	22	15	20	10
500 à 599	24	15	20	15

Les titulaires ont la possibilité de cumuler leur crédit d'heures sur 12 mois. La seule limite étant que le membre titulaire du CSE ne peut pas disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Les titulaires et les suppléants peuvent décider de répartir entre eux leurs heures de délégation chaque mois. Ici aussi, dans limite d'une fois et demie le crédit d'heures dont peut bénéficier un titulaire.

Le protocole d'accord préélectoral peut modifier, à la hausse comme à la baisse, le nombre de membres. Il peut toujours prévoir des seuils plus favorables que ceux prévus par les dispositions réglementaires. Il peut également prévoir un nombre d'élus inférieur à celui fixé par le Code du travail si le volume global des heures de délégation est au moins égal à celui résultant des dispositions légales relatives à l'effectif de l'entreprise.

Comment est calculé le budget du nouveau CSE ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE dispose, pour l'exercice de ses attributions, d'un budget de fonctionnement et d'un budget destiné au financement des activités sociales et culturelles, financés par l'employeur. Il se répartit comme suit :

- Subvention de fonctionnement = 0,20% de la masse salariale brute^[2] dans les entreprises de 50 à 2000 salariés et 0,22% dans les entreprises de plus de 2000 salariés.
- Activités sociales et culturelles : le montant fixé par accord d'entreprise. À défaut d'accord, il est calculé en référence au rapport de la contribution à la masse salariale brute pour l'année précédente, mais ne peut y être inférieur.

A contrario, dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE ne dispose pas d'un budget propre.

Quid du transfert des biens du CE au CSE ?

L'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes de toutes les IRP existant à la date de publication de l'ordonnance est transféré de plein droit et en pleine propriété au CSE mis en place. Lors de la dernière réunion, les IRP décident de l'affectation des biens dont elles disposent à destination du futur CSE et le cas échéant, les conditions de transfert des droits, obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées.

Lors de la première réunion, le CSE décide, à la majorité de ses membres d'accepter les affectations prévues par les IRP ou de décider d'affectations différentes. Les transferts à intervenir ne donneront lieu ni à un versement de salaires ou d'honoraires au profit de l'État, ni à perception de droits ou de taxes.

[1] Dispositions issues de la loi de ratification des ordonnances du 29 mars 2018, Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

[2] La masse salariale brute 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 (article L. 2315-61). Les sommes versées au titre d'un accord d'intéressement ou de participation ne sont pas intégrées dans la masse salariale brute.