



REPRÉSEN- TATION DU PERSONNEL

À PARTIR DE
50 SALARIÉS
LE CSE A
LES ATTRI-
BUTIONS
DU CE DU
CHSCT DES DP

ORDONNANCES MACRON

SOMMAIRE

Mise en place du CSE pour la première fois

Protocole Préélectoral

Mise en place du CSE à différents niveaux

Des seuils d'effectifs inchangés, mais plus difficiles à atteindre

La composition du CSE calquée sur celle du comité d'entreprise

Trois mandats successifs, pas plus

À partir de 50 salariés, le CSE a les attributions du CE, du CHSCT et des DP

Information/consultation récurrente du CSE : tout est négociable... ou presque

L'information/consultation ponctuelle du CSE peut être adaptée à l'entreprise

La base de données économiques et sociales peut être adaptée à l'entreprise

Le CSE des entreprises d'au moins 300 salariés est plus informé

Les conditions du recours à un expert par le CSE plus strictement encadrées

Des nouveautés importantes pour le budget du CSE

Entreprises à établissements distincts : l'employeur pourra fixer le nombre d'établissements

CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés : des moyens stables, mais des attributions réduites

La mise en place de commissions au sein du CSE s'impose dans certaines entreprises

Les heures de délégation des membres du CSE seront fixées par décret

Les modalités des réunions du CSE des entreprises d'au moins 50 salariés sont clarifiées

Le temps passé en réunion par les membres du CSE est payé comme du temps de travail

Le temps de formation des membres du CSE systématiquement rémunéré comme du temps de travail

Les membres du CSE bénéficient du statut protecteur

Élection de la délégation du personnel au CSE : peu de changements par rapport aux élections CE/DP

Seule une baisse des effectifs en deçà de 11 salariés entraîne la suppression du CSE

Sur de nombreux points, les règles applicables au CSE reprennent celles du CE ou des DP

Le conseil d'entreprise, un premier pas vers la codécision en entreprise ?

L'exercice de fonctions électives ou syndicales est favorisé

Le fonctionnement du fonds paritaire de financement du dialogue social évolue

Ord. 2017-1386 du 22-9-2017 art. 1

À côté de ses attributions en matière d'activités sociales et culturelles, le CSE des entreprises d'au moins 50 salariés assure une mission de représentation du personnel auprès de l'employeur. Cette mission regroupe les attributions économiques du CE, les attributions en matière de santé et sécurité du CHSCT et la mission des DP.

Les attributions générales du CSE des entreprises d'au moins 50 salariés sont régies par les **articles L.2312-8 à L.2312-16 du Code du travail**. Ces articles définissent la mission générale du CSE et les modalités d'exercice de cette mission.

Mission générale du CSE

Le CSE mis en place dans les entreprises d'au moins 50 salariés exerce les attributions prévues pour le CSE des entreprises de moins de 50 salariés (**C. trav. art. L.2312-8**), c'est-à-dire la présentation des **réclamations individuelles** et collectives, ainsi que les attributions décrites ci-après, qui correspondent, sous réserve de quelques adaptations, à celles anciennement dévolues au **comité d'entreprise** et au **CHSCT**.

Des dispositions plus favorables peuvent être prévues par accords collectifs de travail ou usages (**C. trav. art. L.2312-4**).

Le CSE exprime l'intérêt des salariés

Comme le comité d'entreprise avant lui, le CSE des entreprises d'au moins 50 salariés 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 (**C. trav. art. L.2312-8**).

Pour autant, cette mission s'exerce sans préjudice des dispositions relatives aux délégués syndicaux et à l'expression collective des salariés (**C. trav. art. L.2312-11**). Autrement dit, comme pour le comité d'entreprise auquel il se substitue, la mission du CSE ne remet en cause ni le droit d'expression des salariés ni les prérogatives des délégués syndicaux.

La capacité de négociation du CSE peut être élargie en le transformant en **conseil d'entreprise**.

ATTENTION DANGER

A EVITER

Le CSE est consulté sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise

Le CSE des entreprises d'au moins 50 salariés est **informé et consulté sur** les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur (**C. trav. art. L.2312-8**) :

- 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- 2° La modification de son organisation économique ou juridique ;
- 3° Les conditions d'emploi et de travail, notamment la durée du travail et la formation professionnelle ;
- 4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Les domaines d'information et de consultation du CSE regroupent donc les attributions auparavant dévolues au CE et au CHSCT.

Mais le Code du travail est désormais **moins précis** sur l'étendue de certaines obligations (modification de l'organisation économique et juridique, introduction de nouvelles technologies et aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail).

En outre, une plus grande latitude est laissée aux interlocuteurs sociaux de l'entreprise. D'une part, ceux-ci peuvent plus facilement aménager les domaines et les modalités d'information et de consultation du CSE : consultations récurrentes et consultations ponctuelles. D'autre part, comme indiqué au paragraphe suivant, si un domaine est couvert par un accord d'entreprise, l'employeur n'est pas tenu de consulter le CSE sur celui-ci.

Consultation du CSE pour la conclusion et la mise en œuvre des accords d'entreprise

L'article L.2312-14 du Code du travail, issu de **l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017**, a repris, dans son **alinéa 2**, la règle posée par la **loi Rebsamen du 17 août 2015** selon laquelle les projets d'accord collectifs, leur révision ou leur dénonciation, ne sont pas soumis à la consultation du CSE.

Mais il y avait ajouté, dans un **alinéa 3**, celle selon laquelle les entreprises ayant conclu un accord dans des domaines de compétences du CSE ne seraient pas soumises, dans ces domaines, à l'obligation de consultation de cette institution.

L'ordonnance « balai » du 20 décembre 2017 a supprimé cette disposition. Désormais, en application de **l'article L.2312-4 modifié**, seules les entreprises ayant

conclu un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ne sont pas soumises, dans ce domaine, à l'obligation de consultation du CSE.

À noter

L'ordonnance « *balai* », sauf en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, opère un retour à l'état du droit antérieur : s'il n'a pas l'obligation de saisir le CSE avant de signer ou de dénoncer un accord, l'employeur pourra le cas échéant être tenu, en application de **l'article L.2312-8** relatif à la mission générale de l'institution, de le consulter, par exemple, sur les conditions de sa mise en œuvre ou les conséquences de sa dénonciation.

Le CSE a des missions spécifiques en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE (**C. trav. art. L.2312-5 et L.2312-9**) :

- contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise ;
- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Le refus de l'employeur est motivé.

Le nouvel **article L.2312-9 du Code du travail** fusionne donc les missions du CHSCT définies aux **anciens articles L.4611-1 à L.4611-3 du même Code**, mais **en y supprimant** les attributions suivantes :

- contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs (**C. trav. art. L.4612-1, 1° ancien**) ;
- veiller à l'observation des prescriptions légales prises en matière de santé et de sécurité (**C. trav. art. L.4612-1, 3° ancien**) ;
- analyser les conditions de travail (**C. trav. art. L.4612-2**).

A noter

Il semble que ces suppressions sont sans incidence pratique dans la mesure où, comme le CHSCT, le CSE procède à des enquêtes régulières et est consulté de manière récurrente et ponctuelle sur la santé et la sécurité. En outre, comme le

CHSCT, en cas de danger grave il peut faire appel à un expert et dispose de droits d'alerte.

Le CSE peut accompagner l'inspecteur du travail lors de ses visites

Lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, les membres de la délégation du personnel au CSE sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations (**C. trav. art. L.2312-10**).

L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite (**C. trav. art. L.2312-10**).

Des droits similaires étaient jusqu'à présent reconnus au CSHCT par **l'article L.4612-7 ancien du Code du travail** à l'exception de la possibilité d'accompagner l'agent de contrôle puisque cette faculté était offerte aux délégués du personnel par **l'ancien article L.2313-11 du Code du travail**.

Modalités d'exercice des attributions

Le CSE fait des propositions en vue d'améliorer les conditions de travail

Comme le faisait le comité d'entreprise, le CSE formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires en matière de prévoyance ou de retraite (**C. trav. art. L.2312-12**).

Le CSE est consulté selon des modalités calquées sur celles du CE

Les principes régissant les consultations du comité d'entreprise sont transposés au CSE.

Ainsi, la consultation doit **précéder les décisions** de l'employeur (**C. trav. art. L.2312-14**) et permettre au CSE d'émettre des avis et des vœux au sujet desquels l'employeur doit rendre compte, en la motivant, de la suite qui leur est donnée (**C. trav. art. L.2312-15**).

Afin de formuler ces avis et vœux, le CSE dispose comme le comité d'entreprise avant lui (**C. trav. art. L.2312-15**) :

- d'un **délai** d'examen suffisant fixé par accord ou décret ;
- d'**informations** précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur ;
- et de la **réponse motivée de l'employeur** à ses propres observations.

Le CSE possède, comme le comité d'entreprise, un **droit de veto** sur certains sujets : mise en place d'horaires individualisés (**C. trav. art. L.3121-48**), remplacement du paiement d'heures supplémentaires par un repos compensateur (**C. trav. art. L.3121-37**), refus d'un congé pour formation syndicale (**C. trav. art. L.2145-11**), etc.

S'agissant du **délai d'examen**, deux évolutions sont à noter :

- ✚ **D'une part**, sauf dispositions législatives spéciales, la fixation du délai par accord ou décret concerne désormais l'**ensemble des consultations du CSE** ou du CSE central prévues par le Code du travail (**C. trav. art. L.2312-16**). Elle n'est donc plus limitée aux consultations listées par l'**ancien article L.2323-3 du Code du travail**.
- ✚ **D'autre part**, le délai minimum de 15 jours est supprimé. Il est donc possible de convenir que le CSE ou le CSE central rendra son avis dans un délai inférieur : la seule condition posée est que le délai laissé au comité lui permette d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises (**C. trav. art. L.2312-16**).

Pour le reste, les règles sont similaires à celles précédemment prévues pour le comité d'entreprise ou le CHSCT.

Ainsi, sauf dispositions législatives spéciales, les délais dans lesquels les avis du CSE ou du CSE central sont rendus sont fixés (**C. trav. art. L.2312-16**) :

- par **accord** majoritaire sans référendum,
- ou, en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le comité concerné adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel à ce comité,
- ou, à défaut d'accord, par un décret à paraître.

De même, demeure en vigueur le principe selon lequel, **à l'expiration de ces délais**, si le comité n'a pas rendu d'avis, il est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif (**C. trav. art. L.2312-16**).

Enfin, en cas de consultations conjointes du CSE d'établissement et du CSE central, les règles précédemment applicables sont également reconduites.

S'agissant de l'**information à fournir par l'employeur**, deux nouveautés sont là encore à signaler.

Premièrement, si la mise à disposition dans la base de données économiques et sociales est en principe réservée aux informations récurrentes, un accord peut prévoir, ce qui n'était pas possible jusqu'à présent, l'extension de ce mode de transmission aux informations nécessaires aux consultations ponctuelles.

Deuxièmement, une plus grande latitude est laissée aux interlocuteurs sociaux pour définir le contenu de l'information fournie (consultations récurrentes) et (consultations ponctuelles).

En revanche, pas de changement à signaler pour le cas où le CSE estime ne pas disposer d'éléments suffisants pour rendre son avis. Le dispositif prévu pour le comité d'entreprise est en effet reconduit à l'identique : le CSE peut seulement saisir le président du tribunal de grande instance, pour qu'il ordonne, en la forme des référés et

dans les 8 jours, la communication par l'employeur des éléments manquants. Comme dans le dispositif institué pour le comité d'entreprise, cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le CSE pour rendre son avis sauf si le juge en décide autrement en raison des difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du CSE (**C. trav. art. L.2312-15**).

Le CSE a un droit d'accès à certains documents et peut se faire assister

Le CSE peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au **concours de toute personne** de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée (**C. trav. art. L.2312-13**). Il peut aussi se faire assister par des **experts**.

Il dispose en outre, comme les instances auxquelles il se substitue, d'un droit d'**accès à certains documents** : registre unique du personnel (**C. trav. art. L.1221-15**), documents de décompte de la durée du travail (**C. trav. art. L.3171-2**), registre des accidents du travail bénins, déclaration d'emploi de travailleurs à domicile, carnet de maintenance des équipements de travail, etc.

Pour ceux de ces documents rendus obligatoires par le Code du travail ou par une disposition légale relative au régime du travail, le CSE est consulté préalablement à la mise en place d'un support de substitution (**C. trav. art. L.2315-5**).

Le CSE a également accès à l'information utile détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte, conformément aux dispositions légales relatives à l'accès aux documents administratifs (**C. trav. art. L.2312-15**).

Le CSE procède à des inspections et enquêtes en matière de santé et de sécurité

Comme le CHSCT avant lui, le CSE procède, à intervalles réguliers, à des **inspections** en matière de santé, sécurité et conditions de travail. En revanche, la fréquence de ces inspections n'est plus nécessairement liée à celle des réunions.

Le CSE réalise aussi des **enquêtes** en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Il peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations (**C. trav. art. L.2312-13**).

Le temps passé par les membres du CSE aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave est payé comme du temps de travail effectif. Ce temps n'est donc pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires du comité (**C. trav. art. L.2315-11, al. 1, 4 et 5**).

Le CSE dispose de plusieurs droits d'alerte

Les membres du CSE peuvent mettre en œuvre plusieurs procédures d'alerte leur permettant d'agir lorsqu'ils ont connaissance d'informations ou de faits préoccupants concernant la situation de l'entreprise ou de ses salariés. Ces droits, dont les conditions d'application n'ont pas été modifiées par l'ordonnance, sont les mêmes que ceux dont bénéficiaient le CE, le CHSCT et les DP, à savoir :

- les alertes en matière d'**hygiène et de sécurité** (**C. trav. art. L.2312-60**) régis par les **articles L.4132-1 à L.4132-5** (danger grave et imminent) et **L.4133-1 à L.4133-4** (risque grave pour la santé publique et l'environnement) **du Code du travail** ;
- l'alerte en cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (**C. trav. art. L.2312-61 et L.2312-62**), qui a toutefois vocation à disparaître si la suppression du CICE, annoncée pour 2019, est confirmée ;
- l'alerte **économique** (**C. trav. art. L.2312-63 à L.2312-67**) ;
- l'alerte **sociale** (**C. trav. art. L.2312-70 et L.2312-71**) ;
- l'alerte en cas d'**atteinte aux droits** des personnes (**C. trav. art. L.2312-60**).

À noter

Aux termes de **l'article L.2312-5 du Code du travail**, tel qu'il résulte de l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017, le CSE des entreprises de moins de 50 salariés n'est pas doté de droits d'alerte.

Ce texte est modifié par **la loi de ratification** afin de prévoir que, dans ces entreprises, le CSE exerce le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise (**C. trav. art. L.2312-59**) et en matière d'hygiène et sécurité - situation de danger grave et imminent et risque grave pour la santé publique et l'environnement (**C. trav. art. L.2312-60**).

Le CSE participe aux assemblées générales et aux conseils d'administration ou de surveillance

Le CSE est obligatoirement **représenté** au sein des **conseils** d'administration ou de surveillance des sociétés (**C. trav. art. L.2312-72 à L.2312-76**). Il dispose également de plusieurs droits dans les assemblées générales de celles-ci, comme demander en justice la désignation d'un mandataire chargé de convoquer l'AG en cas d'urgence ou requérir l'inscription de projets de résolutions à son ordre du jour (**C. trav. art. L.2312-77**). Ces prérogatives n'ont pas été modifiées par l'ordonnance.