

Réforme du Code du travail

Mise à jour le 2 juillet 2018

10

Fiche pratique

Comité social et économique (CSE)

LES MOYENS DE FONCTIONNEMENT DE L'INSTITUTION

Les entreprises de moins 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 50 salariés.

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

Jusqu'à 50 salariés, le CSE remplace les anciens délégués du personnel (DP) 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 de fonctionnement de l'institution, dans les entreprises de moins de 50 salariés.

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

Le Code du travail ne prévoit pas expressément l'obligation de négocier un règlement intérieur de l'institution (à la différence du CSE) dans les entreprises d'au moins 50 salariés (cf. fiche CSE sur les moyens de fonctionnement de l'institution dans les entreprises d'au moins 50 salariés).

¹ L. 2315-24 du Code du travail.

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.

LE PLUS SYNDICAL

Nous vous conseillons de prévoir dans le règlement intérieur du CSE les modalités de son fonctionnement au quotidien pour l'exercice de ses missions.

LA COMPOSITION DU CSE

Qui compose le CSE dans les entreprises de moins 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.

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

Effectif de l'entreprise (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants
11 à 24	1	1
25 à 49	2	2

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 du CSE 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.

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

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 dix heures pour les entreprises de moins de 50 salariés.

En d'autres termes, le PAP peut tout faire, dans la limite de dix heures de délégation/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 dix heures de délégation par titulaire siégeant dans le collège ;
- baisser le nombre de titulaires et attribuer dix 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 ?

Non, il n'y a pas de représentation syndicale au sein des CSE de moins de 50 salariés.

Le CSE peut-il désigner un secrétaire ?

Aucune disposition n'est prévue sur ce point. Mais rien ne l'interdit !

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

LE PLUS SYNDICAL

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

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.

QUELLES SONT LES MODALITÉS D’AFFICHAGE D’INFORMATION EN ENTREPRISE ? ⁴

Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont 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 À UN LOCAL ? ⁵

L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du CSE le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir.

LE CSE, DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS, DISPOSE-T-IL D’UN BUDGET ?

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE ne dispose pas d'un budget.

LE CSE, DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS, DISPOSE-T-IL D’UNE PERSONNALITÉ CIVILE ?⁶

Le CSE, dans les entreprises de moins de 50 salariés, n'est pas doté de la personnalité civile. Les représentants du personnel au CSE exercent individuellement les droits qui sont reconnus au comité par le Code du travail.

⁴ L. 2315-15 du Code du travail.

⁵ L. 2315-20 du Code du travail.

⁶ L. 2315-19 du Code du travail.

QUELLES SONT LES COMMISSIONS DU CSE ?

Les commissions ne peuvent être mises en place par accord que dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Ainsi, les entreprises de moins de 50 salariés ne peuvent pas mettre en place de commission.

Pour avoir des éléments complémentaires, nous vous invitons à lire la fiche pratique CSE relative aux commissions du CSE.

LE DROIT D'ALERTE

Quelles alertes peuvent être déclenchées dans les entreprises de moins de 50 salariés ? ⁷

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, le CSE peut déclencher :

- le droit d'alerte en cas de danger grave ou imminent ;
- le droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement ;
- le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes.

Les autres droits d'alerte ne sont possibles que dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés (cf. fiche CSE relative aux moyens de fonctionnement de l'institution dans les entreprises d'au moins 50 salariés).

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.

⁷ L. 2312-59 à L. 2312-71, et L. 4131-1 à L. 4133-4 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.

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

Ainsi, il convient d'exposer les moyens spécifiques d'exercice du mandat au sein d'un CSE central.

DANS QUEL CADRE PEUVENT ÊTRE DÉFINIES LES MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DE L'INSTITUTION ? ⁸

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 ? ⁹

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.

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

⁸ L. 2316 14 du Code du travail.

⁹ L. 2316-4, R. 2316-1, du Code du travail.

Le CSE central peut-il désigner un secrétaire adjoint ? ¹⁰

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 ? ¹¹

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. À 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 les CSE centraux, conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, peut prévoir, dans le cadre de la répartition des rôles entre le CSE et les CSE centraux, une rétrocession d'une partie du budget de fonctionnement des CSE aux CSE centraux.

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

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

¹⁰ R. 2316-13 du Code du travail.

¹¹ L. 2315-62 du Code du travail.

¹² L. 2316-13 du Code du travail.