

Points clés

- ❶ Mise en place du CSE
- ❷ Rôles et compétences
- ❸ Ressources du CSE
- ❹ Consultations et informations du CSE

Le Comité Social et Economique (CSE)

Au 1er janvier 2020 les IRP d'aujourd'hui n'existeront plus. Retrouvez les règles de mise en place, de fonctionnement et les attributions de ce nouveau CSE.

1 Mise en place du CSE

Dans les entreprises ayant des institutions représentatives du personnel à la date du 23 septembre 2017, la mise en place du CSE devra intervenir au terme des mandats en cours lors du renouvellement de l'une des institutions existantes (DP, CE, CHSCT, DUP ou instance regroupée) et au plus tard au 31 décembre 2019. Afin d'accélérer le passage à l'instance unique de représentation, des règles particulières de prorogation sont prévues pour les mandats expirant entre le 23 septembre 2017 et le 31 décembre 2017 ou entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018.

Les différentes hypothèses :

→ [Entreprises dépourvues actuellement d'IRP](#) : qui remplissent les conditions d'effectif à compter du 23 septembre 2017 (c'est-à-dire lorsque l'effectif de l'entreprise atteint ou dépasse le seuil de 11 salariés pendant 12 mois) se doivent de mettre en place le CSE avant le 1er janvier 2020.

Celles ayant conclu un PAP (protocole d'accord préélectoral) avant le 23 septembre 2017, les instances représentatives du personnel sont renouvelées conformément aux règles en vigueur avant la publication de l'ordonnance. Ainsi, le CSE sera mis en place à compter du 1er janvier 2020 ou à une date antérieure fixée par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP.

→ [Cas des mandats expirant en 2017](#) : prorogation automatique des mandats en vertu de la loi jusqu'au 31 décembre 2017 ou prorogation au maximum d'un an, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée.

→ [Cas des mandats expirant en 2018](#) : la durée des mandats peut être réduite ou prorogée (maximum un an), soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée. En cas de réduction des mandats, celle-ci ne peut être antérieure au 1er janvier 2018.

Attention : cette hypothèse ne concerne pas le cas de la constitution ou du renouvellement des IRP actuelles en application d'un protocole d'accord préélectoral conclu avant le 23 septembre 2017.

2 Rôles et compétences

Leurs nombres seront fixés par décret (*en attente*) en fonction des effectifs de l'entreprise. Une nouveauté est à souligner, le suppléant ne pourra assister aux réunions qu'en l'absence du titulaire. Le premier projet de décret fixe, en fonction de l'effectif de l'entreprise, le nombre de membres de la délégation du personnel du CSE et les heures de délégation attribuées. L'effectif s'apprécierait au niveau de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct. En comparant aux heures actuellement attribuées aux IRP, le CSE aurait moins d'élus. Ainsi, une entreprise de 50 à 74 salariés aurait quatre titulaires, contre huit actuellement en cas d'instances séparées. Mais le volume global d'heures de délégation serait stable, voire plus important dans certains cas. Cette comparaison sera complétée dès publication du décret. Comme pour les DP et le CE, la durée des mandats des membres du CSE sera de 4 ans.

À noter qu'un accord collectif de branche ou d'entreprise pourra prévoir une durée inférieure sans aller en dessous de deux ans.

Les règles de fonctionnement différeront selon la taille de l'entreprise :

Entreprise de – de 50 salariés :

→ attributions des DP conservées :

- présentation à l'employeur des réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail, à la protection sociale, aux conventions, aux accords applicables dans l'entreprise, aux contributions à la promotion de la santé, à la sécurité et aux conditions de travail dans l'entreprise.

→ attributions des DP non maintenues :

- le CSE se verra privé du droit d'alerte dont disposent les DP (en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise.
- le CSE n'aura pas la possibilité de prendre connaissance des contrats de mise à disposition conclus avec les ETT (entreprises de travail temporaire), les CAE (contrats d'accompagnement dans l'emploi) ou les CIE (contrat initiative emploi).
 - le CSE ne sera pas informé des éléments qui ont conduit l'employeur à faire appel, au titre de l'année écoulée (et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir) à des CDD, à des contrats de mission conclus avec une ETT ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial .
 - le CSE ne sera plus informé ou consulté sur l'utilisation du CICE (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) et n'exercera pas les missions du CE en matière de formation professionnelle.

Entreprise de + de 50 salariés :

→ Attributions conservées – le CSE conservera les attributions générales du comité d'entreprise (CE) :

- Il aura 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.
- Il sera ainsi informé et consulté sur les décisions de l'employeur intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de

l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, les conditions d'emploi, de travail, la modification de son organisation économique ou juridique, ou encore l'introduction de nouvelles technologies.

– Pour le CHSCT : dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE se verra confier les attributions dévolues aujourd'hui au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) (par exemple, procéder à l'analyse des risques professionnels, contribuer à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, solliciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes).

→ Attributions non maintenues : contrairement au CHSCT, il n'est pas prévu expressément que le CSE contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels (risques auxquels peuvent être exposés les travailleurs, mais pas à celle des conditions de travail).

3 Ressources du CSE

Le budget du CSE (fonctionnement et ASC) sera calculé sur la base de la masse salariale de l'entreprise (ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de la Sécurité sociale sauf indemnités versées à l'occasion de la rupture d'un CDI).

La subvention de fonctionnement au CSE sera identique à celle aujourd'hui versée au CE dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés, soit 0,20 % de la masse salariale brute. La subvention des entreprises de plus de 2 000 salariés sera portée à 0,22 % de la masse salariale brute. Aucune subvention de fonctionnement n'est prévue pour les entreprises de 1 à 49 salariés.

La contribution versée chaque année pour financer des institutions sociales du CSE pourra désormais être fixée par accord d'entreprise. Ce n'est qu'à défaut que le minimum légal actuel s'appliquera : au minimum le total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles (ASC) par le comité.

Nouveauté sur l'utilisation des ressources :

le CSE pourra décider de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles et inversement. Le CSE devra le décider dans une délibération, une fois l'exercice clos.

4 Consultations et informations du CSE

Les dispositions relatives aux informations et consultations du comité social et économique sont organisées sous une nouvelle forme. Ainsi, sont distinguées les dispositions d'ordre public, c'est-à-dire impératives (auxquelles aucun accord ne peut déroger) et celles aménageables par voie d'accord et les dispositions supplétives applicables en l'absence d'accord.

Consultations récurrentes :

Ordre public, l'employeur est tenu :

→ de consulter le CSE sur les trois grands thèmes (qui étaient déjà les thèmes de consultation du comité d'entreprise), à savoir :

- les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière de l'entreprise

- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Grande nouveauté, les trois grandes consultations récurrentes du comité d'entreprise sont maintenues pour le CSE, mais leur périodicité et le contenu des informations transmises peuvent être adaptés par accord. Le CSE conserve donc la quasi-totalité des attributions consultatives récurrentes du comité d'entreprise, mais elles ne sont plus obligatoirement annuelles.

→ de mettre à disposition une base de données économiques et sociales (BDES) rassemblant l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes, en particulier des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération.

Tous les autres éléments, à savoir le contenu des informations transmises, les modalités de consultation et le contenu de la base de données économiques et sociales, sont adaptables par accord collectif, ou obéissent aux dispositions supplétives prévues par le Code du travail. Le CSE sera réuni au moins une fois par mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés et au moins une fois tous les deux mois dans les entreprises de moins de 300 salariés. Il pourra tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres, sachant qu'au moins 4 de ces réunions porteront en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers.

Consultations ponctuelles :

Ordre public, le CSE sera obligatoirement consulté sur :

- les moyens de contrôle de l'activité des salariés mis en œuvre
- la restructuration et compression des effectifs, étant précisé que cette consultation n'aura pas lieu en cas d'accord collectif portant sur la GPEC ou sur la rupture conventionnelle collective
- le licenciement collectif pour motif économique
- les opérations de concentration
- les offres publiques d'acquisition et les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire

Ces consultations peuvent être adaptées par accord collectif depuis le 23 septembre 2017, notamment sur le contenu des consultations et informations ponctuelles du CSE, en respectant les dispositions d'ordre public et les modalités des consultations ponctuelles (le nombre de réunions ou encore les délais dans lesquels les avis du comité sont rendus).

L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise prévoit la fusion des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT en une seule instance de représentation.